国立大学における男女共同参画推進の実施に関する
第１９回追跡調査報告書

２０２３年1月２３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 19 回追跡調査報告書

前文 ・・・

前　文

1999 年に男女共同参画社会基本法が制定されてから 23 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ーアクションプランー」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ーアクションプラン（2021 年度～2025 年度）ー」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ました。

「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する追跡調査」は、今回で第 19 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 18.7%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＞（P167 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%）

2022 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	第 19 回					
調査年	2020	2021	2022					
大学数	86	86	86					

３．調査方法

質問票を電子メールにより各大学に送付。

（大学の作業期間　2022 年 6 月 20 日～2022 年 7 月 29 日）

４．調査内容（P181 参照）

Ⅰ．統計調査　男女共同参画の現状

Ⅱ．男女共同参画の推進状況に関する報告

Ⅲ．男女共同参画推進の取組状況について

Ⅳ．2021 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、2022 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 0.4 ﾎﾟｲﾝﾄ増えて 18.7%となった。特性別区分に見ると、総合大学で 18.6%、理工系大学で 11.8%、文科系・医科系・教育系大学で 25.2%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 0.8 ﾎﾟｲﾝﾄ増加して 13.7%となった。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 1.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増加して 13.8%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 11.6%、准教授 18.5%、講師 23.4%、助教 25.7%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0.3ポイント、准教授は0.4ポイント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0.2ポイント増加して66.0%であった。課長相当職以上の女性比率は、前回より1.6ポイント増加して22.5%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59.6%、人文科学29.3%、芸術27.3%、教育25.9%、保健23.1%、社会科学21.8%、農学14.5%、理学10.6%、工学8.0%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23.1%であるのに対し、医学18.6%、歯学28.4%、薬学14.6%、看護学76.3%、その他31.5%であった。また、女子学生比率については、保健分野全体で49.5%であるのに対し、医学31.6%、歯学48.8%、薬学38.1%、看護学92.7%、その他66.3%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、80大学（93.0%）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 62大学（72.1%）、昇進時に実施した大学は29大学（33.7%）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 80 大学（93.0%）、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83大学（96.5%）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。一部の大学において相当数の女性教員の採用計画が公表される等、各大学において取組が進められているものの、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。理学分野においては、本追跡調査を開始した 2001 年以来、女子学生比率が伸び悩んでおり、工学分野においては、増加傾向にあるものの、依然として低い水準にある。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、前回調査に引き続き、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、「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022」において求められているように、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。

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、前回調査から減少しているが、設定していないと回答した大学においては、大学独自の目標（事務系職員の課長補佐職に占める女性比率、教授職に占める女性比率等）を設定している。

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。2022 年 4 月には、それまで努力義務とされていた 300 人以下の一般事業主についても情報公表が義務化された。さらに、2022 年 7 月の改正では、301 人以上の一般事業主に対し、「男女の賃金の差異」の公表が義務化された。

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。2022 年 5 月の教育未来創造会議「我が国の未来をけん引する大学等と社会の在り方について」第一次提言や 2022 年 6 月の「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022」において、女子の理工系分野への進学者の増加に向け、女子割合の少ない分野の大学入学者選抜における女子学生枠の確保等に取り組む大学等への支援の強化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

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 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

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

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。）

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

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

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

2015年　1月　「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第11回追跡調査報告書」を作成

6月　各国立大学法人等が女性役員、管理職別の登用目標値（2016.4.1時点）を公表

8月　「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」成立（同年9月公布・施行）※10年間（2026年3月末まで）の時限立法

（301人以上の労働者を雇用する事業主は、2016年4月1日までに女性の活躍推進に向けた一般事業主行動計画の策定等が義務付けられた。）

10月　「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

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 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 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 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 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。

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

5 月　教育未来創造会議「我が国の未来をけん引する大学等と社会の在り方について」第一次提言

・理工系や農学系の分野をはじめとした女性の活躍推進

特に、世界に伍する研究大学から地域の人材育成をミッションとする大学に至るまで、多様な視点や優れた発送を取り入れた新たなイノベーションの創出に向けて、他の分野と比較して特に女子学生の占める割合の少ない理工系や、これまで以上に女性の視点を取り入れることでさらなる成長が期待され、地域活性化にもつながる農工系などの分野の学問を専攻する女性の増加など、女性活躍のためのプログラムの強化を図る。

2023 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 19 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．女性教員比率、女性教員数が増加した上位大学 ・・・・・・・・・・・・・ 88

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 19 回）が、新アクションプラン策定後 2 度目の追跡調査となる。

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 ﾎﾟｲﾝﾄ以上（各大学において 1 年ごとに 1.2 ﾎﾟｲﾝﾄ以上）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 ﾎﾟｲﾝﾄ以上（各大学において 1 年ごとに 0.6 ﾎﾟｲﾝﾄ以上）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 18 回調査（2021 年度）と、第 19 回調査（2022 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 18 回(2021)	18.2	11.6	25.0	18.3
第 19 回(2022)	18.6	11.8	25.2	18.7

また、表Ⅰ-1-2 に、第 18 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 18 回調査から年 1.2 ﾎﾟｲﾝﾄ（理工系大学では年 0.6 ﾎﾟｲﾝﾄ）以上増加した大学は計 16 大学であった。内訳をみると、総合大学で 7 大学、理工系大学で 4 大学、文

科系・医科系・教育系大学で 5 大学であった。また、特性別区分ごとの目標を達成した大学は計 12 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 2 大学であった。

表Ⅰ-1-2　大学の特性別区分ごとの女性教員比率に係る目標達成状況

〈第 18 回と比べて、年 1.2 ﾎﾟｲﾝﾄ（理工系大学では年 0.6 ﾎﾟｲﾝﾄ）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
第 19 回(2022)	7	4	5	16

〈特性別区分ごとの達成目標を達成した大学数〉

達成目標	総合大学 （49 大学） 24%以上	理工系大学 （15 大学） 14%以上	文科系・医科系・ 教育系大学 （22 大学） 31%以上	計
第 18 回(2021)	4	4	2	10
第 19 回(2022)	4	6	2	12

（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）

現在のアクションプランの策定後に初めて実施された前回（第 18 回）調査（2021 年度）と、第19 回調査（2022 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 0.8 ﾎﾟｲﾝﾄ増の 13.7%となった。新アクションプラン策定に伴い、前回から、非常勤理事を本区分の理事に含むことに変更している。

また、学長及び理事の比率は増加しているが、副学長の比率は減少しており、「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引き続き求められる。

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 1.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増の 13.8%となった。監事及び非常勤監事を除くすべての職種で女性比率が増加しており、大学運営に参画する外部委員等については目標値を達成した。ただし、大学の意思決定機関等（学長、理事、副学長を除く）の全体における「2025 年までに 20%以上」の目標値達成のためには、年平均 2.0 ﾎﾟｲﾝﾄ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 0.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増の 11.6%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 2.8 ﾎﾟｲﾝﾄ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 ﾎﾟｲﾝﾄ増の 18.5%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 3.8 ﾎﾟｲﾝﾄ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 1.6 ﾎﾟｲﾝﾄ増の 22.5%となった。「2025 年までに 25%以上」の目標値達成のためには、年平均 0.8 ﾎﾟｲﾝﾄ程度の増加が必要であり、引き続き各大学の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18回 (2021) (%)	第19回 (2022) (%)	前回比 増減 (ポイント)
学長	3.5	4.7	+1.2
理事※	14.0	15.5	+1.5
副学長	14.0	13.6	−0.4
１）学長・理事・副学長 計 （目標20%以上）	12.9	13.7	+0.8

※非常勤理事を含む。

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18回（2021）（%）	第19回（2022）（%）	前回比増減（ポイント）
学長補佐等	15.7	18.8	+3.1
経営協議会、教育研究評議会	10.6	11.4	+0.8
部局長等	8.1	8.6	+0.5
監事	9.1	9.1	0
大学運営に参画する外部委員等	19.9	23.5	+3.6
非常勤監事	48.4	47.5	−0.9
２）大学の意思決定機関等 計（目標20%以上）	12.5	13.8	+1.3
３）教授（目標20%以上）	11.3	11.6	+0.3
４）准教授（目標30%以上）	18.1	18.5	+0.4
５）課長相当職以上（目標25%以上）	20.9	22.5	+1.6

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 15 回調査（2018 年度）から第 19 回調査（2022 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 19 回調査（2022 年度）において、2021 年度に「実施した」と回答した大学は 86 大学となり、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、全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、41 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 19 回調査において、2021 年度に「実施した」と回答した大学は 80 大学であり、前回調査より 2 大学減少した。

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、2021 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 62 大学、常勤教員の昇進においては 29 大学、常勤職員の採用においては 10 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9大学、2つ実施した大学は19大学、1つ実施した大学は36大学、すべて実施しなかった大学は22大学であった。

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

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

実施状況	常勤教員の採用	常勤教員の昇任	常勤職員の採用
実施した	62 （72.1%）	29 （33.7%）	10 （11.6%）
実施しなかった	24 （27.9%）	57 （66.3%）	76 （88.4%）

（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19回調査において、2021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19回調査において、2021年度に「実施した」と回答した大学は74大学であり、前回調査と同数であった。2020年度から引き続き新型コロナウイルス感染症の影響等があると思われる。

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 19 回調査において、2021 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 19 回調査において、2021 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-2-6　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 19 回調査において、2021 年度に「実施した」と回答した大学は 80 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19回調査において、2021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2大学増加した。

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

（5）ハラスメント対応の体制整備・強化

ハラスメント対応の体制整備・強化について、第19回調査において、2021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 19 回調査において、2021 年度に「実施した」と回答した大学は 82 大学であり、前回調査と同数であった。

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

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

教職員（男性教職員を含む）の両立支援制度（育児・介護休業等）の活用可能な雰囲気の醸成について、第 19 回調査において、2021 年度に「実施した」と回答した大学は 86 大学であり、すべての大学で実施されている。

図Ⅰ-2-11　教職員の両立支援制度の活用可能な雰囲気の醸成

（3）男女共同参画に係る取組の評価の実施と成果の把握

男女共同参画に係る取組の評価の実施と成果の把握について、第 19 回調査において、2021 年度に「実施した」と回答した大学は 79 大学であり、前回調査と同数であった。

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。P163～P166 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）

策定している　　86 大学

※2022 年 4 月 1 日以降、改正女性活躍推進法が全面施行され、一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者数が 301 人以上の事業主から 101 人以上の事業主まで拡大されたことにより、全国立大学が対象となった。

（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）	41 大学（47.7%）
②教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）	47 大学（54.7%）
③女性教員（教育職）の採用割合（採用率）	9 大学（10.5%）

※「①管理職に占める割合又は人数（在職率又は在職者数）」を設定している大学数が前回調査（55 大学）から減少しているが、設定していないと回答した大学においては、類似した大学独自の目標（事務系職員の課長補佐職に占める女性比率、教授職に占める女性比率等）を設定している。

（参考）

「①管理職に占める割合又は人数（在職率又は在職者数）」を設定していないと回答した 45 大学のうち、類似した大学独自の目標を設定している大学　25 大学(55.6%)

※各大学が設定する①～③の目標値及びその他の数値目標項目については、本報告書の P109～P162 を参照。

Ⅱ．男女共同参画の現状について

本調査項目では、2022 年度に実施した第 19 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 19 回調査（2022 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 19 回調査（2022 年度）における学生の女性比率は、学士課程 37.9%（前回比 0.1 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、修士課程 27.6%（前回比 0.5 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、博士課程 29.0%（前回比 0.3 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、専門職学位課程 36.3%（前回比 0.8 ﾎﾟｲﾝﾄ減）であった。また、教員の女性比率は、18.7%（前回比 0.4 ﾎﾟｲﾝﾄ増）であった。修士課程では過去最高比率を更新しており、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
第 19 回(2022)	37.9	27.6	29.0	36.3	18.7

図Ⅱ-1-1　国立大学における学生及び教員の女性比率の推移

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

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

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

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

出典：学校基本調査

女性教員比率について、P17 では第 18 回調査（2021 年度）と第 19 回調査（2022 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 19 回調査（2022 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 ﾎﾟｲﾝﾄ程度）で、女性教員比率が増加してきている。第 19 回調査（2022 年度）においては、増加率がやや鈍化したが、引き続き増加しており、総合大学は 0.4 ﾎﾟｲﾝﾄ増加し 18.6%、理工系大学は 0.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増加し 11.8%、文科系大学・医科系大学・教育系大学は 0.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増加し 25.2%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
第 19 回(2022)	18.6	11.8	25.2	18.7

※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　大学の特性別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 19 回調査（2022 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・理事が増加している。副学長は増加傾向が続いていたが、第 19 回調査では前回調査に引き続き微減となった。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 19 回調査では13.7%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 19 回(2022)	4.7	15.5	13.6	13.7

※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
第 19 回(2022)	11.6	18.5	23.4	25.7

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 13.8%に到達した。内訳をみると、前回に引き続き 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、学長補佐部局長等、大学運営に参画する外部委員等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 19 回(2022)	18.8	11.4	8.6	9.1		23.5	47.5	13.8

※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 4（2022）年度学校基本調査の学科系統分類表に基づく。また、「商船」は、大学数、学生数、教員数ともに全体数が少なく、正確な傾向をみることが難しいため、第 13 回（2016 年度）報告から、「その他」に含めることとした。

図Ⅱ-3-1 に、第 19 回調査（2022 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 19 回調査（2022 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」は初めて 10%を超えた前回に引き続き 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 19 回調査（2022 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 19 回調査（2022 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 19 回調査（2022 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 19 回調査（2022 年度）における学生の女性比率は、学士課程 63.2%（前回比 0.4 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、修士課程 60.0%（前回比 0.7 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、博士課程 48.6%（前回比 0.7 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、専門職学位課程 71.9%（前回比 16.0 ﾎﾟｲﾝﾄ減）であった。また、教員の女性比率は、助教 41.4%（前回比 4.5 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、講師 41.5%（前回比 2.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、准教授 33.4%（前回比 0.8 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、教授 21.2%（前回比 0.5 ﾎﾟｲﾝﾄ減）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）を前回に引き続き達成している。また、助教については、初めて 40%を超えた。前回調査と比べて、教員は教授を除く職階で増加したのに対し、学生で増加したのは博士課程のみであった。しかし、学生の女性比率は、最も低い博士課程でも 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、教員の女性比率は増加した助教・講師でも 40%強であり、准教授・教授においては 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 22 校（41.5%）と最も多く、次いで、女性比率 30～40%の大学が 16 校（30.2%）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
第 19 回(2022)	63.2	60.0	48.6	71.9	62.0	41.4	41.5	33.4	21.2	29.3

図Ⅱ-3-3　学生及び教員の女性比率の推移（人文科学）

図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（人文科学）

	女	男
学士課程	4, 054	2, 361
修士課程	791	528
博士課程	204	216
専門職学位課程	23	9
助教	149	211
講師（常勤）	105	148
准教授	424	846
教授	334	1, 239

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 19 回調査（2022 年度）における学生の女性比率は、学士課程 38.0%（前回比 0.8 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、修士課程 46.1%（前回比 0.4 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、博士課程 34.2%（前回比 2.0 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、専門職学位課程 36.8%（前回比 20.ﾎﾟｲﾝﾄ減）であった。また、教員の女性比率は、助教 45.4%（前回比 5.0 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、講師 34.2%（前回比 1.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、准教授 25.6%（前回比 1.1 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、教授 15.3%（前回比 0.5 ﾎﾟｲﾝﾄ増）であり、前回調査と比べて、教員はすべての職階で増加し、学生はすべての課程で減少した。

男女比率をみると、学生と教員のいずれも男性比率の方が高い。

教員の女性比率区分別大学数をみると、女性比率 20～30%の大学が 21 校（39.6%）と最も多く、次いで、女性比率 10～20%の大学が 14 校（26.4%）であった。

表Ⅱ-3-1　学生及び教員の女性比率の推移（社会科学）

	学士課程（%）	修士課程（%）	博士課程（%）	専門職学位課程（%）	学生合計（%）	助教（%）	講師（%）	准教授（助教授）（%）	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第 1 回（2001）	32.3	35.2	25.9		32.5		20.6	13.3	3.6	8.4
第 2 回(2002)										
第 3 回(2005)	37.1	33.3	24.0		36.2		28.6	15.6	5.3	10.4
第 4 回(2007)	38.1	39.0	29.1		38.0	29.1	27.6	18.0	7.1	12.8
第 5 回(2008)	36.3	37.6	35.2	24.4	35.9	32.0	27.2	19.4	6.6	13.1
第 6 回(2009)	34.2	42.0	28.6	28.0	34.7	28.0	24.2	19.7	7.3	13.3
第 7 回(2010)	36.7	37.5	31.6	28.6	36.4	35.0	27.5	20.5	7.7	14.4
第 8 回(2011)	37.9	38.9	35.4	26.8	37.5	32.3	30.2	20.4	8.5	14.8
第 9 回(2012)	35.6	39.4	35.2	29.4	35.8	32.3	29.9	21.5	9.1	15.6
第 10 回(2013)	35.7	39.9	34.3	27.4	35.9	32.3	29.6	21.0	9.7	15.7
第 11 回(2014)	36.0	40.4	35.0	26.1	36.1	33.3	29.8	21.6	10.5	16.6
第 12 回(2015)	35.2	41.3	34.0	31.9	37.4	31.3	34.1	21.4	10.9	17.0
第 13 回(2016)	35.3	40.9	34.5	31.9	35.8	29.4	31.2	21.3	12.0	17.3
第 14 回(2017)	36.2	42.8	36.9	31.7	36.7	35.4	31.6	22.3	12.4	18.1
第 15 回(2018)	36.4	44.5	34.5	31.4	38.0	37.4	32.7	22.7	13.1	18.7
第 16 回(2019)	37.5	43.9	31.8	33.3	37.9	36.0	32.6	23.6	13.2	19.0
第 17 回(2020)	38.0	47.1	33.9	34.9	38.8	38.4	33.2	23.8	13.8	19.7
第 18 回(2021)	38.8	46.5	32.2	38.8	39.5	40.4	32.9	24.5	14.9	20.8
第 19 回(2022)	38.0	46.1	34.2	36.8	38.8	45.4	34.2	25.6	15.3	21.8

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	5, 832	9, 517
修士課程	977	1, 143
博士課程	160	308
専門職学位課程	281	482
助教	99	119
講師(常勤)	90	173
准教授	302	879
教授	304	1, 679

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 19 回調査（2022 年度）における学生の女性比率は、学士課程 26.1%（前回比 0.2 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、修士課程 24.8%（前回比 1.1 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、博士課程 22.9%（前回比 4.5 ﾎﾟｲﾝﾄ増）であった。また、教員の女性比率は、助教 17.0%（前回比 0.7 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、講師 15.5%（前回比 1.4 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、准教授 10.0%（前回比 0.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、教授 5.8%（前回比 0.4 ﾎﾟｲﾝﾄ増）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。

教員の女性比率区分別大学数をみると、女性比率 10～20%の大学が 24 校（47.1%）と最も多く、次いで、女性比率 0～10%の大学が 23 校（45.1%）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 18 回（2021）	26.3	23.7	18.4		24.6	16.3	14.1	9.7	5.4	10.1
第 19 回（2022）	26.1	24.8	22.9		25.3	17.0	15.5	10.0	5.8	10.6

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	1,792	5,074
修士課程	1,115	3,388
博士課程	267	897
専門職学位課程		
助教	251	1,226
講師（常勤）	45	245
准教授	181	1,635
教授	119	1,944

図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（理学）

(d) 工学

第 19 回調査（2022 年度）における学生の女性比率は、学士課程 15.5%（前回比 0.5 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、修士課程 14.0%（前回比 1.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、博士課程 16.9%（前回比 1.6 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、専門職学位課程 4.0%（前回比 5.4 ﾎﾟｲﾝﾄ減）であった。また、教員の女性比率は、助教 13.2%（前回比 0.6 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、講師 13.9%（前回比 0.4 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、准教授 8.4%（前回比 0.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、教授 3.7%（前回比 0.1 ﾎﾟｲﾝﾄ増）であった。学生、教員ともに、女性比率が上昇し、学生では学士課程・修士課程、教員では講師以外の職層で最高値を更新したものの、依然として低い水準にある。

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

教員の女性比率区分別大学数をみると、女性比率 0～10%の大学が 52 校（78.8%）と最も多く、次いで、女性比率 10～20%の大学が 14 校（21.2%）であった。

表Ⅱ-3-1　学生及び教員の女性比率の推移（工学）

	学士課程（%）	修士課程（%）	博士課程（%）	専門職学位課程（%）	学生合計（%）	助教（%）	講師（%）	准教授（助教授）（%）	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第 1 回（2001）	11.6	8.7	9.2		10.5		4.9	2.2	0.6	1.6
第 2 回（2002）										
第 3 回（2005）	12.3	9.4	9.3		11.0		6.6	3.2	0.8	2.2
第 4 回（2007）	12.2	9.9	9.8		11.2	5.7	8.3	3.8	1.1	3.4
第 5 回（2008）	11.6	9.8	10.7	11.0	10.9	6.1	7.9	3.8	1.1	3.5
第 6 回（2009）	11.3	9.9	11.4	3.6	10.8	6.1	7.5	3.8	1.3	3.6
第 7 回（2010）	11.6	10.1	11.6	6.7	11.2	6.9	8.1	4.0	1.2	3.9
第 8 回（2011）	12.0	10.2	12.2	0.0	11.4	7.2	7.4	4.5	1.3	4.1
第 9 回（2012）	12.1	10.5	13.7	0.0	11.6	7.5	6.9	4.7	1.5	4.3
第 10 回（2013）	12.3	10.7	15.5	4.0	11.9	7.8	7.1	4.8	1.8	4.5
第 11 回（2014）	12.5	10.8	15.6	9.4	12.0	8.8	10.1	5.2	2.0	5.1
第 12 回（2015）	13.0	10.4	15.9	8.7	12.2	9.1	10.8	5.6	2.3	5.4
第 13 回（2016）	13.7	10.8	21.6	3.7	13.1	9.8	10.4	5.7	2.2	5.6
第 14 回（2017）	13.3	11.9	14.9	14.8	12.9	10.3	10.5	5.9	2.1	5.8
第 15 回（2018）	14.0	12.3	15.2	14.8	13.6	10.5	13.4	6.1	2.8	6.2
第 16 回（2019）	14.6	12.1	16.6	6.5	13.8	11.0	13.7	6.6	2.9	6.6
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
第 19 回（2022）	15.5	14.0	16.9	4.0	15.1	13.2	13.9	8.4	3.7	8.0

図Ⅱ-3-3　学生及び教員の女性比率の推移（工学）

図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（工学）

	女	男
学士課程	4, 794	26, 047
修士課程	2, 655	16, 324
博士課程	495	2, 435
専門職学位課程	1	24
助教	388	2, 547
講師（常勤）	65	402
准教授	354	3, 843
教授	172	4, 431

図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（工学）

(e) 農学（獣医学、水産学を含む）

第 19 回調査（2022 年度）における学生の女性比率は、学士課程 45.4%（前回比 0.6 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、修士課程 40.0%（前回比 0.1 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、博士課程 36.9%（前回比 0.6 ﾎﾟｲﾝﾄ減）であった。また、教員の女性比率は、助教 26.5%（前回比 2.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、講師 25.2%（前回比 0.1 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、准教授 14.1%（前回比 0.7 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、教授 6.3%（前回比 0.7 ﾎﾟｲﾝﾄ増）であった。学生の女性比率は、修士課程が微増したものの、修士課程を除く課程においては減少しており、長期的に見ても伸び悩んでいる。教員の女性比率は、講師を除く職階において増加したものの、依然として低い水準にある。

男女比率をみると、学生の女性比率は 40%前後と比較的高い水準を維持しているが、教員の女性比率は最も高い助教でも 26%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。

教員の女性比率区分別大学数をみると、女性比率 10～20%の大学が 30 校（68.2%）で最も多く、次いで、女性比率 0～10%の大学が 10 校（22.7%）であった。

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
第 19 回（2022）	45.4	40.0	36.9		43.3	26.5	25.2	14.1	6.3	14.5

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	3,407	4,096
修士課程	1,292	1,936
博士課程	273	467
専門職学位課程		
助教	255	708
講師（常勤）	35	104
准教授	205	1,251
教授	96	1,427

図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（農学）

(e) 農学　44大学　4,081人

(f) 保健（医歯薬学を含む）

第 19 回調査（2022 年度）における学生の女性比率は、学士課程 55.1%（前回比 0.2 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、修士課程 50.5%（前回比 0.7 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、博士課程 31.9%（前回比 1.8 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、専門職学位課程 48.4%（前回比 3.8 ﾎﾟｲﾝﾄ増）であった。また、教員の女性比率は、助教 28.8%（前回比 0.1 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、講師 19.1%（前回比増減なし）、准教授 19.6%（前回比 0.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、教授 13.0%（前回比 0.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増）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、増減が無かった講師を除く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、保健分野全体では、学士課程及び修士課程では男女がほぼ同率か女性比率がやや高いのに対し、博士課程及び教員では男性比率の方が高い。

教員の女性比率区分別大学数をみると、保健分野全体では女性比率 20～30%の大学が 39 校（70.9%）で最も多く、次いで、女性比率 0～10%の大学が 5 校（9.1%）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
第 19 回（2022）	55.1	50.5	31.9	48.4	49.5	28.8	19.1	19.6	13.0	23.1

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, 291	5, 122
修士課程	1, 198	1, 172
博士課程	1, 201	2, 559
専門職学位課程	45	48
助教	3, 040	7, 521
講師	578	2, 456
准教授	611	2, 510
教授	485	3, 250

図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（保健）

(g) 医学

第 19 回調査（2022 年度）における学生の女性比率は、学士課程 31.2%（前回比 0.3 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、修士課程 51.8%（前回比 1.4 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、博士課程 27.8%（前回比 0.9 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、専門職学位課程 63.9%（前回比 12.0 ﾎﾟｲﾝﾄ増）であった。また、教員の女性比率は、助教 24.8%（前回比 0.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、講師 14.6%（前回比 0.5 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、准教授 12.4%（前回比 0.5 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、教授 6.1%（前回比 0.6 ﾎﾟｲﾝﾄ増）であった。前回と比べて、学生は修士課程及び専門職学位課程で、教員は全職階で、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か、女性比率が男性比率を上回るが、それ以外は男性比率の方が高い。

教員の女性比率区分別大学数をみると、医学では女性比率 10～20%の大学数が 28 校（54.9%）で最も多く、次いで、女性比率 20～30%の大学が 13 校（25.5%）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
第 19 回(2022)	31.2	51.8	27.8	63.9	31.6	24.8	14.6	12.4	6.1	18.6

図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（医学）

	女	男
学士課程	1,520	3,352
修士課程	260	242
博士課程	702	1,823
専門職学位課程	23	13
助教	1,992	6,025
講師	325	1,907
准教授	249	1,758
教授	136	2,103

図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（医学）

(h) 歯学

第 19 回調査（2022 年度）における学生の女性比率は、学士課程 51.8%（前回比 1.0 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、修士課程 76.0%（前回比 8.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、博士課程 42.6%（前回比 1.4 ﾎﾟｲﾝﾄ減）であった。また、教員の女性比率は、助教 40.0%（前回比増減なし）、講師 20.1%（前回比 0.8 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、准教授 22.0%（前回比 2.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、教授 7.1%（前回比増減なし）であった。前回と比べて、学生の女性比率は、博士課程を除いて増加している。教員の女性比率は、助教及び教授においては増減が無かったものの、それ以外の職階では増加している。特に講師以上の職階においては依然として低い水準にあるものの、長期的には教員の女性比率は増加傾向にあるといえる。

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

教員の女性比率区分別大学数をみると、歯学では女性比率 20～30%の大学数が 15 校（44.1%）で最も多く、次いで、女性比率 0～10%の大学が 10 校（29.4%）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（助教授）（%）	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第 15 回(2018)	52.8	85.1	42.1		50.9	35.2	15.2	17.6	6.0	24.8
第 16 回(2019)	51.6	92.1	46.0		51.7	35.4	17.7	17.6	5.7	24.8
第 17 回(2020)	50.0	78.3	40.0		46.0	38.2	19.4	18.3	5.5	26.7
第 18 回(2021)	50.8	67.7	44.0		49.3	40.0	20.9	19.7	7.1	28.2
第 19 回(2022)	51.8	76.0	42.6		48.8	40.0	20.1	22.0	7.1	28.4

図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（歯学）

	女	男
学士課程	284	264
修士課程	19	6
博士課程	165	222
専門職学位課程		
助教	291	437
講師	37	147
准教授	41	145
教授	19	249

図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（歯学）

（i）薬学

第 19 回調査（2022 年度）における学生の女性比率は、学士課程 46.0%（前回比 2.0 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、修士課程 30.8%（前回比 2.8 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、博士課程 24.2%（前回比 5.6 ﾎﾟｲﾝﾄ減）であった。また、教員の女性比率は、助教 22.0%（前回比 0.4 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、講師 15.6%（前回比 3.8 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、准教授 13.5%（前回比 0.5 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、教授 6.9%（前回比 0.7 ﾎﾟｲﾝﾄ増）であった。前回と比べて、学生では学士課程において、教員では教授において女性比率が増加したものの、それ以外では減少した。

男女比率をみると、学生と教員のいずれも男性比率の方が高い。

教員の女性比率区分別大学数をみると、薬学では女性比率 0～10%の大学数が 15 校（42.9%）で最も多く、次いで、女性比率 10～20%の大学が 11 校（31.4%）であった。

表Ⅱ-3-1　学生及び教員の女性比率の推移（薬学）

	学士課程（%）	修士課程（%）	博士課程（%）	専門職学位課程（%）	学生合計（%）	助教（%）	講師（%）	准教授（助教授）（%）	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第 15 回(2018)	41.5	28.0	24.7		35.0	21.1	20.0	14.0	4.3	13.7
第 16 回(2019)	39.9	30.2	33.9		36.0	23.0	19.4	13.0	4.4	14.3
第 17 回(2020)	42.3	30.8	30.2		37.2	22.7	17.5	13.6	5.8	14.5
第 18 回(2021)	44.0	33.6	29.8		38.6	22.4	19.4	14.0	6.2	14.9
第 19 回(2022)	46.0	30.8	24.2		38.1	22.0	15.6	13.5	6.9	14.6

図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（薬学）

	女	男
学士課程	531	623
修士課程	194	436
博士課程	80	250
専門職学位課程		
助教	64	227
講師	10	54
准教授	28	180
教授	18	241

図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（薬学）

（j）看護学

第 19 回調査（2022 年度）における学生の女性比率は、学士課程 94.1%（前回比 1.5 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、修士課程 83.3%（前回比 1.6 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、博士課程 85.2%（前回比 1.9 ﾎﾟｲﾝﾄ増）であった。また、教員の女性比率は、助教が 81.4%（前回比 0.4 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、講師が 87.5%（前回比 0.8 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、准教授が 81.0%（前回比 0.9 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、教授が 64.7%（前回比 4.1 ﾎﾟｲﾝﾄ減）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）を前回に引き続き達成している。前回と比べて、学生では全課程において女性比率が増加し、教員では助教、准教授の職階で、女性比率が増加した。教員の女性比率は、全般に高い水準を維持している。

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

教員の女性比率区分別大学数をみると、看護学では女性比率 80～90%の大学数が 12 校（37.5%）で最も多く、次いで、女性比率 90～100%の大学が 9 校（28.1%）であった。

表Ⅱ-3-1　学生及び教員の女性比率の推移（看護学）

	学士課程（%）	修士課程（%）	博士課程（%）	専門職学位課程（%）	学生合計（%）	助教（%）	講師（%）	准教授（助教授）（%）	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第 15 回(2018)	87.8	67.8	70.7		84.8	82.9	90.5	87.9	65.8	78.9
第 16 回(2019)	90.4	79.7	75.0		88.5	82.7	91.0	85.4	66.3	78.7
第 17 回(2020)	91.6	80.2	84.4		90.0	80.7	90.3	81.4	66.8	77.5
第 18 回(2021)	92.6	81.7	83.3		91.2	81.0	88.3	80.1	68.8	77.8
第 19 回(2022)	94.1	83.3	85.2		92.7	81.4	87.5	81.0	64.7	76.3

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	1,733	108
修士課程	189	38
博士課程	46	8
専門職学位課程		
助教	263	60
講師	77	11
准教授	128	30
教授	187	102

図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（看護学）

(k) 家政

第 19 回調査（2022 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 92.1%（前回比 1.0 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、博士課程 71.4%（前回比 28.6 ﾎﾟｲﾝﾄ減）であった。また、教員の女性比率は、助教 72.7%（前回比 2.3 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、講師 40.0%（前回比 20.0 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、准教授 63.3%（前回比 3.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、教授 56.6%（前回比 2.5 ﾎﾟｲﾝﾄ増）であり、アクションプランで定める目標値（教授 20%以上、准教授 30%以上）を前回に引き続き達成している。教員の女性比率は比較的高い水準を維持しているものの、助教及び講師では、減少傾向にあることが読み取れる。

男女比率をみると、講師を除く区分で女性比率が男性比率より高くなっており、最も女性比率が高い分野である。

教員の女性比率区分別大学数をみると、女性比率 90～100%の大学数が 4 校（28.6%）で最も多く、次いで、女性比率 50～60%の大学が 3 校（21.4%）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
第 19 回（2022）	100.0	92.1	71.4		98.3	72.7	40.0	63.3	56.6	59.6

図Ⅱ-3-3　学生及び教員の女性比率の推移（家政）

図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（家政）

	女	男
学士課程	342	0
修士課程	58	5
博士課程	5	2
専門職学位課程		
助教	8	3
講師	2	3
准教授	19	11
教授	30	23

図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（家政）

(I) 教育

第 19 回調査（2022 年度）における学生の女性比率は、学士課程 56.2%（前回比 0.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、修士課程 54.7%（前回比 6.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、博士課程 40.5%（前回比 2.6 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、専門職学位課程が 37.6%（前回比 0.5 ﾎﾟｲﾝﾄ減）であった。また、教員の女性比率は、助教 44.3%（前回比 0.7 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、講師 33.5%（前回比 2.1 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、准教授 28.6%（前回比 0.2 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、教授 20.9%（前回比 0.9 ﾎﾟｲﾝﾄ増）であり、今回調査では准教授及び助教の女性比率が減少したものの、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、学士課程及び修士課程の女性比率は男性比率を上回り、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。

教員の女性比率区分別大学数をみると、女性比率 20～30%の大学が 30 校（49.2%）と最も多く、次いで、女性比率 30～40%の大学が 14 校（23.0%）であった。

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
第 19 回（2022）	56.2	54.7	40.5	37.6	54.1	44.3	33.5	28.6	20.9	25.9

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, 338	5, 728
修士課程	899	746
博士課程	139	204
専門職学位課程	531	883
助教	101	127
講師	120	238
准教授	532	1, 326
教授	505	1, 910

図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（教育）

(m) 芸術

第 19 回調査（2022 年度）における学生の女性比率は、学士課程 71.2%（前回比 2.3 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、修士課程 64.5%（前回比 1.7 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、博士課程 61.3%（前回比 4.6 ﾎﾟｲﾝﾄ減）であった。また、教員の女性比率は、助教 40.2%（前回比 4.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、講師 41.4%（前回比 10.1 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、准教授 34.7%（前回比 1.1 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、教授 15.8%（前回比 1.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増）であり、准教授ではアクションプランで定める目標値（30%以上）を前回に引き続き達成している。教授でもアクションプランで定める目標値（20%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。

教員の女性比率区分別大学数をみると、女性比率 20～30%の大学が 6 校（30.0%）で最も多く、次いで、女性比率 0～10%の大学が 5 校（25.0%）であった。

表Ⅱ-3-1　学生及び教員の女性比率の推移（芸術）

	学士課程（%）	修士課程（%）	博士課程（%）	専門職学位課程（%）	学生合計（%）	助教（%）	講師（%）	准教授（助教授）（%）	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第 1 回（2001）	43.2	55.6	45.9		45.5		20.0	10.9	7.3	9.6
第 2 回（2002）										
第 3 回（2005）	56.4	53.5	38.7		54.5		23.8	15.5	10.1	13.4
第 4 回（2007）	58.5	50.5	53.5		55.1	31.1	21.4	15.7	8.2	13.9
第 5 回（2008）	55.4	53.8	41.1		53.4	31.9	23.3	15.4	9.7	14.4
第 6 回（2009）	54.8	49.4	51.9		52.4	29.2	21.9	18.1	9.7	15.1
第 7 回（2010）	71.7	55.7	60.2		64.8	30.4	21.2	19.9	9.0	15.5
第 8 回（2011）	68.7	54.4	52.2		61.9	29.2	25.0	19.1	9.7	15.8
第 9 回（2012）	71.0	62.0	67.2		67.3	28.8	23.3	20.3	9.1	16.0
第 10 回（2013）	70.0	61.1	47.3		65.5	27.1	24.0	22.2	10.2	17.2
第 11 回（2014）	70.0	60.8	66.2		66.2	29.4	39.1	23.1	9.3	18.0
第 12 回（2015）	68.3	61.8	45.3		64.7	34.5	39.1	24.5	10.3	19.7
第 13 回（2016）	73.3	62.5	67.2		68.9	38.6	55.6	22.8	9.8	19.4
第 14 回（2017）	72.5	60.9	62.0		67.3	45.7	46.2	23.0	10.1	21.2
第 15 回（2018）	73.2	65.4	62.3		69.6	41.5	45.5	25.6	11.2	22.1
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
第 19 回（2022）	71.2	64.5	61.3		68.4	40.2	41.4	34.7	15.8	27.3

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	553	224
修士課程	274	151
博士課程	38	24
専門職学位課程		
助教	33	49
講師	12	17
准教授	78	147
教授	43	229

図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（芸術）

４．非常勤講師の状況

表Ⅱ-4-1 に、第 1 回調査（2001 年度）から第 19 回調査（2022 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 19 回調査（2022 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 35.0%であるのに対し、女性では 42.3%、男性では 33.1%であることから、非常勤講師として雇用されている女性の比率は男性と比べて高いといえる。

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
第 19 回(2022)	11,717	8,587	42.3	50,651	25,049	33.1	62,368	33,636	35.0

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%（前回比増減なし）、「本務を持たない者（40 歳以上～60 歳未満）」が 12%（前回比増減なし）、「本務を持たない者（40 歳未満）」が 4%（前回比比増減なし）であるのに対し、女性非常勤講師は、それぞれ 25%（前回比 1 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、28%（前回比 1 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、14%（前回比 1 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、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 33%（前回比 1 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、44%（前回比増減なし）、13%（前回比増減なし）、8%（前回比増減なし）、3%（前回比増減なし）であった。本務を持つ男性非常勤講師が 77%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%）
第 19 回（2022）	2,173（25%）	2,409（28%）	1,155（14%）	2,187（26%）	663（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%）
第 19 回（2022）	8,311（33%）	10,993（44%）	3,134（13%）	1,879（8%）	732（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 19 回（2022）	10,484（31%）	13,402（40%）	4,289（13%）	4,066（12%）	1,395（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 19 回調査（2022 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 19 回調査（2022 年度）における教員数（助手を除く）は 62,368 人であり、うち任期付き教員数は 19,817 人（31.8%）であった。また、女性教員数 11,717 人のうち、任期付き教員数は 4,798 人（40.9%）、男性教員数 50,651 人のうち、任期付き教員数は 15,019 人（29.7%）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 1.0 ﾎﾟｲﾝﾄ、男性教員は 1.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増加している。

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 19 回(2022)	11,717	4,798	40.9	50,651	15,019	29.7	62,368	19,817	31.8

※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 19 回調査における任期付き教員のうち契約更新の可能性がある者と契約更新の可能性がない者の比率を示す。契約更新の可能性がある任期付き教員は、女性で 70.4%（前回比 1.2 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、男性で 71.0%（前回比 2.1 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、全体で 70.8%（前回比 1.9 ﾎﾟｲﾝﾄ減）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 19 回調査（2022 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 19 回調査（2022 年度）における教員の女性比率について、教授全体では 11.6%、任期付きは 12.0%、准教授全体では 18.5%、任期付きは 20.2%、講師全体では 23.4%、任期付きは 24.0%、助教全体では 25.7%、任期付きは 28.3%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、助教を除く職階で前回調査よりも減少した。

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 19 回(2022)	11.6	12.0	18.5	20.2	23.4	24.0	25.7	28.3	18.8	24.2

※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 19 回調査（2022 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 31.5%（前回比 0.9 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、40 歳未満の女性が 63.9%（前回比 1.4 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、女性全体が 40.9%（前回比 1.0 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、40 歳以上の男性が 22.2%（前回比 1.1 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、40 歳未満の男性が 57.2%（前回比 2.5 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、男性全体が 29.7%（前回比 1.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増）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
第 19 回(2022)	31.5	63.9	40.9	22.2	57.2	29.7	23.8	58.8	31.8

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 19 回調査（2022 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
	第 19 回(2022)	10.5	50.5	10.0	42.9	22.3	57.7	19.8	53.2	10.3	53.1
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
	第 19 回(2022)	5.5	36.2	6.4	33.8	6.3	39.6	8.2	43.4	5.0	45.2

		保健		家政		教育		芸術		その他	
		40 歳以上（%）	40 歳未満（%）	40 歳以上（%）	40 歳未満（%）	40 歳以上（%）	40 歳未満（%）	40 歳以上（%）	40 歳未満（%）	40 歳以上（%）	40 歳未満（%）
女	第 15 回(2018)	44.9	58.0	5.4	75.0	5.9	20.8	51.4	59.4	37.2	72.9
	第 16 回(2019)	46.4	66.7	4.1	75.0	6.8	24.1	48.3	72.4	37.3	84.5
	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
	第 19 回(2022)	52.0	74.8	4.0	55.6	9.6	31.8	56.1	64.7	35.8	74.1
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
	第 19 回(2022)	49.9	74.6	0.0	66.7	7.6	25.4	44.8	71.4	26.3	74.8

		保健									
		医学		歯学		薬学		看護学		保健その他	
		40 歳以上（%）	40 歳未満（%）	40 歳以上（%）	40 歳未満（%）	40 歳以上（%）	40 歳未満（%）	40 歳以上（%）	40 歳未満（%）	40 歳以上（%）	40 歳未満（%）
女	第 15 回(2018)	52.5	61.6	36.0	48.7	27.9	41.2	34.9	44.8	41.1	57.4
	第 16 回(2019)	54.2	70.3	33.7	57.7	29.9	51.9	35.5	46.3	43.2	68.8
	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
	第 19 回(2022)	60.8	78.5	46.0	70.5	35.6	72.3	37.3	53.0	45.0	71.9
男	第 15 回(2018)	44.3	63.7	30.3	52.9	20.3	31.4	30.6	50.0	46.7	63.4
	第 16 回(2019)	48.7	70.7	32.6	56.3	21.0	37.6	31.0	58.8	45.8	70.4
	第 17 回(2020)	49.0	69.9	29.6	48.6	21.9	37.6	30.5	47.5	48.4	71.7
	第 18 回(2021)	51.2	72.3	24.7	56.5	23.2	47.3	33.1	54.4	49.1	76.7
	第 19 回(2022)	52.8	76.1	37.6	61.9	26.2	56.7	36.5	54.5	51.9	79.3

また、図Ⅱ-5-3 に、第 19 回調査（2022 年度）における任期付き教員のうち契約更新の可能性がある者の分野別、年齢別の比率を示した。理学、芸術分野では、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、工学、農学及び教育分野では逆に、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、保健及び芸術分野だが、40 歳以上で比較すると、女性のほうが比率が高いのは、人文科学、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、全ての職階で前回調査から増加した。学内昇任における女性比率も、全ての職階において増加した。

表Ⅱ-6-1　採用・転入及び学内昇任の状況の推移（常勤教員の女性比率）

	採用･転入					学内昇任			
異動後の職位	教授（%）	准教授（助教授）（%）	講師（%）	助教（%）	合計（%）	教授（%）	准教授（助教授）（%）	講師（%）	合計（%）
第 1 回(2001)	9.3	12.0	22.5		15.9	8.4	11.9	6.8	9.4
第 2 回(2002)	10.4	14.3	22.0		16.3	8.6	9.3	8.0	8.8
第 3 回(2005)	8.7	19.5	23.3		17.8	12.8	13.2	12.3	12.8
第 4 回(2007)	7.4	16.5	23.7		17.7	10.0	14.3	9.9	11.7
第 5 回(2008)	11.8	16.6	23.7	19.6	18.8	9.5	12.4	10.0	11.9
第 6 回(2009)	8.3	16.9	25.4	18.7	17.9	9.9	14.4	11.3	12.0
第 7 回(2010)	7.9	17.8	27.0	20.8	19.8	11.3	13.9	10.0	12.3
第 8 回(2011)	8.1	18.3	28.2	21.3	20.4	10.5	12.2	11.1	11.5
第 9 回(2012)	9.4	18.4	22.9	20.9	20.0	15.3	14.5	13.3	14.7
第 10 回(2013)	9.8	18.9	22.7	21.1	20.0	11.0	15.3	10.2	12.8
第 11 回(2014)	7.5	19.0	30.9	22.8	21.7	12.7	16.7	13.4	14.4
第 12 回(2015)	10.5	18.6	23.1	25.5	22.5	15.3	16.1	15.4	16.2
第 13 回(2016)	10.6	21.0	25.9	25.1	22.4	13.5	16.7	15.9	15.3
第 14 回(2017)	10.1	19.6	25.4	24.3	21.8	12.5	17.6	13.8	14.9
第 15 回(2018)	12.4	22.7	25.7	25.4	23.3	17.8	17.5	14.8	17.4
第 16 回(2019)	10.5	22.5	32.9	25.8	23.9	16.7	18.9	13.8	17.3
第 17 回(2020)	11.9	24.6	24.6	26.3	24.1	15.9	20.2	18.2	18.4
第 18 回(2021)	12.1	22.8	29.0	26.1	24.1	15.0	17.7	16.6	16.6
第 19 回(2022)	15.2	24.9	29.1	28.6	26.5	16.5	18.0	19.0	17.9

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、2021 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、2021 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 2022（令和 4）年度学校基本調査の学科系統分類表に基づく。また、「商船」は、大学数、学生数、教員数ともに全体数が少なく、正確な傾向をみることが難しいため、第 13 回（2016 年度）報告から、「その他」に含めることとした。

合計の値を比較すると、家政及び看護学の女性比率が特に高く、人文科学、芸術もほとんどの区分で 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工学で、全ての区分で 20%を下回っている。

図Ⅱ-6-3 に 2021 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、2021 年度中に採用・転入のあった常勤職員の女性比率と、第 19 回調査（2022 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、工学、保健、家政、教育、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 2021 年度中に学内昇任のあった常勤教員の女性比率と第 19 回調査（2022 年度）における女性教員比率を比較した図を専攻分野別に示す。人文科学、社会科学、理学、家政、教育及び芸術では、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 (%)

	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	28.6	25.2	50.0	35.3
准教授	40.4	33.3	36.7	41.1
講師	35.3	54.5	33.1	44.4
助教	39.5		37.4	37.1
合計	38.5	29.4	37.0	39.9

b) 社会科学 (%)

	採用・転入	学内昇任	公募人事応募者数	公募人事採用者数
教授	16.7	19.8	12.2	4.5
准教授	26.8	42.9	31.9	24.1
講師	39.6	40.0	30.3	40.5
助教	40.2	100.0	37.4	38.3
合計	30.9	26.2	30.8	30.1

c) 理学 (%)

	採用・転入	学内昇任	公募人事応募者数	公募人事採用者数
教授	14.3	7.3	11.0	12.5
准教授	14.8	12.3	8.9	6.7
講師	23.8	21.1	32.2	35.0
助教	25.0	50.0	13.6	22.1
合計	20.9	11.3	12.0	16.7

d) 工学 (%)

	採用・転入	学内昇任	公募人事応募者数	公募人事採用者数
教授	11.7	6.9	3.6	3.2
准教授	20.3	7.6	10.6	13.2
講師	15.8	13.9	15.0	18.2
助教	20.0	25.0	16.9	19.8
合計	18.6	7.9	10.8	14.5

e) 農学 (%)

	採用・転入	学内昇任	公募人事応募者数	公募人事採用者数
教授	18.8	8.2	12.6	6.8
准教授	25.5	12.1	18.1	16.4
講師	27.3	30.0	21.1	25.0
助教	36.4		23.8	27.0
合計	31.3	11.6	19.8	19.8

f) 保健 (%)

	採用・転入	学内昇任	公募人事応募者数	公募人事採用者数
教授	15.3	16.8	12.7	17.4
准教授	18.8	15.3	16.1	17.5
講師	20.1	15.9	20.9	21.4
助教	28.0	32.5	30.8	29.9
合計	26.1	16.6	20.8	25.4

g) 医学 (%)

	採用・転入	学内昇任	公募人事応募者数	公募人事採用者数
教授	12.9	8.6	8.4	12.3
准教授	14.4	9.1	10.2	10.3
講師	17.7	12.2	17.8	17.1
助教	26.0	29.6	26.5	25.8
合計	24.1	11.4	16.8	21.0

h) 歯学 (%)

	採用・転入	学内昇任	公募人事応募者数	公募人事採用者数
教授	7.7	25.0	11.4	5.0
准教授	30.0	23.1	42.9	50.0
講師	0.0	18.5	7.1	9.1
助教	41.1		37.3	39.6
合計	37.3	21.3	21.2	28.2

i) 薬学 (%)

	採用・転入	学内昇任	公募人事応募者数	公募人事採用者数
教授	0.0	0.0	5.8	0.0
准教授	0.0	27.3	10.4	0.0
講師	0.0	0.0	20.0	20.0
助教	18.2		7.5	4.3
合計	12.3	10.7	9.0	4.3

j) 看護学 (%)

	採用・転入	学内昇任	公募人事応募者数	公募人事採用者数
教授	71.4	61.5	60.7	68.8
准教授	69.2	68.4	77.8	85.7
講師	100.0	77.8	91.7	100.0
助教	85.0	75.0	76.2	88.1
合計	81.5	68.9	72.3	85.0

k) 保健その他 (%)

	採用・転入	学内昇任	公募人事応募者数	公募人事採用者数
教授	37.5	25.0	23.6	40.0
准教授	19.0	17.6	25.7	23.8
講師	9.1	31.7	13.3	25.0
助教	30.9	100.0	35.9	45.0
合計	29.2	28.0	28.5	38.5

l) 家政 (%)

	採用・転入	学内昇任	公募人事応募者数	公募人事採用者数
教授	100.0	100.0	26.9	33.3
准教授	100.0		92.3	100.0
講師	0.0			
助教	50.0		100.0	100.0
合計	71.4	100.0	53.5	71.4

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	20.0	31.3	21.7	19.4
准教授	22.9	35.5	28.3	24.4
講師	39.5	33.3	29.2	35.7
助教	41.1		34.6	44.1
合計	30.0	32.6	28.9	30.2

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	16.7	25.0	0.0	0.0
准教授	44.4	50.0	42.0	41.7
講師	66.7	0.0	25.0	100.0
助教	50.0		55.9	0.0
合計	43.9	33.3	44.2	31.6

o) その他 （%）

	採用・転入	学内昇任	公募人事応募者数	公募人事採用者数
教授	12.7	11.6	21.3	20.8
准教授	30.7	22.7	19.6	26.5
講師	35.5	52.6	35.9	41.5
助教	33.5	33.3	29.2	28.2
合計	29.4	19.7	25.7	28.1

p) 合計 （%）

	採用・転入	学内昇任	公募人事応募者数	公募人事採用者数
教授	15.2	16.5	12.5	13.5
准教授	24.9	18.0	20.9	20.5
講師	29.1	19.0	29.4	29.4
助教	28.6	34.0	25.7	28.2
合計	26.5	17.9	21.7	24.3

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 19 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」22.5%（前回比 1.6 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、「課長補佐・専門員等」27.9%（前回比 1.4 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、「係長・専門職員等」40.5%（前回比 0.4 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、「主任等」66.5%（前回比 0.6 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、「その他の一般職員」76.7%（前回比増減なし）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 17.5%（前回比 1.7 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、技術技能系で 6.8%（前回比 0.7 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、医療系で 63.0%（前回比 1.0 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、教務系で 25.0%（前回比 13.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、その他 25.0%（前回比 25.0 ﾎﾟｲﾝﾄ増）（※「その他」の職系は、前記以外の者で、守衛、巡視、用務員、労務作業員、調理師等の業務に従事する者を指す。）であった。

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

また、第 18 回調査から、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ており、URA の女性比率は 38.3%（前回比 0.6 ﾎﾟｲﾝﾄ増）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 19 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」12.6%（前回比 1.1 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、「課長補佐・専門員等」24.3%（前回比 1.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、「係長・専門職員等」37.4%（前回比 6.9 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、「主任等」34.2%（前回比 13.9 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、「その他の一般職員」76.6%（前回比 0.3 ﾎﾟｲﾝﾄ減）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 19 回調査における職系別の合計は、事務系が 62.3%（前回比 2.1 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、技術技能系が 39.0%（前回比 0.3 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、医療系が 81.4%（前回比 0.4 ﾎﾟｲﾝﾄ減）、教務系が 52.3%（前回比 3.9 ﾎﾟｲﾝﾄ減）であり、医療系が最も高い。教務系は調査対象人数が少ないため、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%を超えた前回調査に引き続き増加している。

表Ⅱ-7-1　職系別・職名別職員数の女性比率(1)

職系	事務系(%)						技術技能系(%)					
職名	課長相当職以上	課長補佐、専門員等	係長、専門職員等	主任等	その他一般職員	計	課長相当職以上	課長補佐、専門員等	係長、専門職員等	主任等	その他一般職員	計
第 1 回(2001)	1.5	3.7	11.5	44.5	48.2	28.9	0.7	4.5	12.1	15.2	22.7	17.6
第 2 回(2002)	1.4	4.9	12.3	46.9	47.3	29.1	1.7	5.7	12.0	10.5	23.1	16.6
第 3 回(2005)	2.0	5.6	17.3	48.8	46.9	29.6	1.3	5.9	11.1	19.7	21.5	15.7
第 4 回(2007)	2.8	6.7	16.9	50.0	47.5	30.6	2.5	6.1	13.9	8.2	22.2	16.6
第 5 回(2008)	3.2	8.2	18.6	51.3	48.7	31.9	1.2	5.3	14.9	6.1	23.2	17.3
第 6 回(2009)	3.4	9.3	20.5	52.2	49.5	33.2	1.2	4.9	14.9	6.5	23.4	17.6
第 7 回(2010)	4.2	10.0	22.3	53.9	50.1	34.4	0.0	6.4	16.4	9.7	24.7	18.5
第 8 回(2011)	5.2	11.3	23.3	53.5	51.6	35.5	1.2	5.3	16.7	14.0	25.4	19.0
第 9 回(2012)	5.7	12.2	25.7	53.2	53.1	36.8	1.2	6.7	17.5	16.3	25.8	19.6
第 10 回(2013)	5.9	13.5	27.2	53.8	54.0	37.7	1.0	7.1	17.7	17.8	28.0	20.7
第 11 回(2014)	6.5	14.3	28.7	54.0	56.0	39.4	0.5	7.0	18.0	18.5	28.3	21.0
第 12 回(2015)	7.3	15.7	29.9	54.2	57.9	40.7	0.5	7.8	18.5	20.4	28.7	21.6
第 13 回(2016)	9.1	16.6	31.0	55.0	58.7	41.7	4.5	8.1	19.4	22.3	29.7	22.3
第 14 回(2017)	10.3	19.0	32.3	55.3	59.9	42.9	2.6	9.4	20.2	22.4	29.4	22.6
第 15 回(2018)	11.8	20.9	33.5	56.4	61.0	44.5	3.5	9.3	20.7	23.8	30.1	23.2
第 16 回(2019)	12.8	22.1	34.4	56.8	63.3	46.1	4.7	11.4	20.8	22.8	33.4	24.6
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
第 19 回(2022)	17.5	28.2	37.2	59.6	67.4	50.4	6.8	11.3	22.1	21.3	38.8	27.6

表Ⅱ-7-1　職系別・職名別職員数の女性比率(2)

職系	医療系(%)						教務系(%)					
職名	課長相当職以上	課長補佐、専門員等	係長、専門職員等	主任等	その他一般職員	計	課長相当職以上	課長補佐、専門員等	係長、専門職員等	主任等	その他一般職員	計
第 1 回(2001)	51.0	67.5	77.3	83.8	89.0	86.7				42.9	50.1	50.0
第 2 回(2002)	53.0	55.4	77.3	82.9	89.2	86.5				60.0	51.2	51.3
第 3 回(2005)	64.5	19.8	65.4	95.2	88.9	86.5	0.0	16.3	35.3	22.2	53.5	46.7
第 4 回(2007)	67.5	57.1	69.5	88.3	88.9	86.7	25.0	18.9	14.3	30.0	50.3	42.6
第 5 回(2008)	62.8	35.3	70.7	89.9	88.6	86.6	25.0	17.1	15.0	40.0	44.8	36.5
第 6 回(2009)	67.1	30.4	71.7	89.9	87.8	86.1	0.0	22.7	14.0	40.0	42.5	35.4
第 7 回(2010)	70.2	51.5	71.9	90.0	87.3	85.8	0.0	23.9	11.4	40.0	45.7	35.1
第 8 回(2011)	65.4	28.0	70.8	92.0	86.4	85.0	0.0	22.9	14.6	42.9	40.1	32.1
第 9 回(2012)	64.6	28.4	70.3	93.0	85.4	84.3	9.5	25.0	15.4	30.0	47.8	35.7
第 10 回(2013)	62.6	30.4	68.9	92.7	84.9	83.8	9.1	16.3	15.1	33.3	47.0	34.8
第 11 回(2014)	64.3	31.1	71.2	91.0	84.4	83.5	12.9	11.8	16.5	33.3	46.1	34.5
第 12 回(2015)	63.0	32.0	71.3	90.2	84.2	83.3	13.2	12.1	18.9	50.0	46.4	35.4
第 13 回(2016)	63.1	34.6	72.2	89.7	83.9	83.1	13.8	11.4	15.9	0.0	42.0	33.3
第 14 回(2017)	65.0	36.5	72.2	89.2	83.5	82.8	24.0	11.8	15.0	20.0	42.4	33.8
第 15 回(2018)	66.6	40.1	70.5	89.7	83.1	82.4	20.0	15.2	17.5	16.7	44.9	35.4
第 16 回(2019)	66.0	35.7	72.4	88.6	82.7	82.0	11.8	18.8	20.7	50.0	50.0	41.4
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
第 19 回(2022)	63.0	47.9	70.4	85.9	82.7	81.8	25.0	20.6	21.1	0.0	62.1	45.0

表Ⅱ-7-1　職系別・職名別職員数の女性比率(3)

職系	その他(%)						合計(%)					
職名	課長相当職以上	課長補佐、専門員等	係長、専門職員等	主任等	その他一般職員	計	課長相当職以上	課長補佐、専門員等	係長、専門職員等	主任等	その他一般職員	計
第 1 回(2001)	14.3	0.0	5.0	8.0	29.0	27.7	4.8	13.1	22.3	52.8	65.9	49.3
第 2 回(2002)	14.3	0.0	4.8	6.9	28.2	26.6	5.7	11.0	22.5	55.9	67.1	49.7
第 3 回(2005)	0.0	0.0	0.0	0.0	22.6	20.1	8.6	7.0	23.6	62.0	69.9	51.6
第 4 回(2007)	100	0.0	13.6	8.0	20.2	19.2	10.7	13.4	24.4	61.7	72.4	55.1
第 5 回(2008)	100	0.0	0.0	6.5	20.8	19.4	9.6	10.5	27.0	64.3	73.3	56.9
第 6 回(2009)	50.0	0.0	33.3	6.7	18.8	18.4	10.4	10.8	28.4	63.1	73.2	57.6
第 7 回(2010)	0.0	9.1	43.8	0.0	17.4	17.7	12.7	14.9	29.9	64.8	73.8	58.4
第 8 回(2011)	0.0	18.2	50.0	9.1	15.7	16.7	11.7	12.2	31.1	65.9	74.2	59.7
第 9 回(2012)	0.0	20.0	56.3	13.6	15.7	17.1	12.3	13.0	32.3	66.0	74.2	60.1
第 10 回(2013)	0.0	30.0	27.8	16.7	19.0	19.9	12.3	14.0	32.8	66.7	74.6	60.8
第 11 回(2014)	0.0	26.7	61.4	5.6	20.4	26.9	12.6	14.7	34.1	66.6	74.8	61.7
第 12 回(2015)	0.0	20.0	44.1	20.0	32.4	32.4	13.6	16.0	35.3	66.0	75.3	62.5
第 13 回(2016)	0.0	18.2	40.5	28.6	24.0	25.2	15.0	17.1	36.2	66.3	75.5	63.0
第 14 回(2017)	0.0	0.0	31.3	26.7	27.7	27.4	16.2	19.1	36.9	66.3	75.6	63.5
第 15 回(2018)	0.0	20.0	25.0	9.1	33.6	31.8	17.5	21.1	37.7	66.8	75.6	64.0
第 16 回(2019)	0.0	30.8	34.5	14.3	30.5	30.6	18.5	21.7	39.1	66.1	75.9	64.5
第 17 回(2020)	36.4	36.4	45.3	20.0	34.9	36.3	20.6	24.6	39.6	68.0	76.1	65.1
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
第 19 回(2022)	25.0	38.5	34.1	20.0	32.9	33.1	22.5	27.9	40.5	66.5	76.7	66.0

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

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
第 19 回(2022)	38.3

図Ⅱ-7-1　職系別・職名別職員数の女性比率の推移

a）事務系

b）技術技能系

c）医療系

d）教務系

e）その他

f）合計

表Ⅱ-7-2　職系別・職名別採用者数の女性比率の推移

職系	事務系（%）						技術技能系（%）					
職名	課長相当職以上	課長補佐、専門員等	係長、専門職員等	主任等	その他一般職員	計	課長相当職以上	課長補佐、専門員等	係長、専門職員等	主任等	その他一般職員	計
第13回(2016)	10.2	20.3	32.0	47.1	66.7	52.9	0.0	12.5	6.1	11.1	36.6	30.5
第14回(2017)	7.1	12.1	36.2	57.0	65.0	51.5	0.0	7.1	3.3	0.0	31.5	25.9
第15回(2018)	11.0	23.2	35.9	57.4	68.6	56.5	0.0	0.0	8.7	23.5	47.7	41.0
第16回(2019)	10.6	26.7	36.7	47.4	70.9	59.7	3.6	0.0	0.0	27.8	44.0	37.7
第17回(2020)	14.6	30.9	36.1	38.2	68.9	58.4	3.2	0.0	22.2	11.8	50.8	44.0
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
第19回(2022)	12.0	28.6	35.5	39.8	74.0	62.3	8.6	8.3	39.5	10.0	43.4	39.0

職系	医療系（%）						教務系（%）					
職名	課長相当職以上	課長補佐、専門員等	係長、専門職員等	主任等	その他一般職員	計	課長相当職以上	課長補佐、専門員等	係長、専門職員等	主任等	その他一般職員	計
第13回(2016)	100	28.6	61.5	76.5	82.6	82.5	25.0		15.8		35.5	27.8
第14回(2017)	50.0		50.0	87.5	83.5	83.4	100		6.3		40.0	31.3
第15回(2018)	44.4	33.3	66.7	85.7	82.8	82.7			14.3	100	34.6	29.3
第16回(2019)	28.6	0.0	85.7	78.6	80.2	80.1			30.0		82.0	74.6
第17回(2020)	50.0	50.0	83.3	42.9	79.0	78.9	0.0		13.6		56.1	38.8
第18回(2021)	40.0	33.3	72.7	100	81.9	81.8	0.0		19.0		72.5	56.2
第19回(2022)	80.0	100	60.0	33.3	81.4	81.4			37.5		60.7	52.3

職系	その他（%）						計（%）					
職名	課長相当職以上	課長補佐、専門員等	係長、専門職員等	主任等	その他一般職員	計	課長相当職以上	課長補佐、専門員等	係長、専門職員等	主任等	その他一般職員	計
第13回(2016)		0.0	50.0	25.0	39.7	38.8	10.7	19.4	29.3	47.8	76.7	71.3
第14回(2017)		0.0	50.0	33.3	44.9	43.8	7.6	11.2	31.5	55.3	76.2	70.4
第15回(2018)	0.0	28.6	14.3	33.3	35.2	32.6	10.8	21.8	30.4	54.1	76.2	70.7
第16回(2019)		20.0	35.7		47.1	43.7	10.4	21.5	32.3	48.1	75.6	71.0
第17回(2020)		80.0	46.2	0.0	44.2	45.0	14.0	30.3	34.5	32.6	74.2	69.6
第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19回(2022)		0.0	50.0	0.0	40.3	38.7	12.6	24.3	37.4	34.2	76.6	71.7

※第12回まではデータなし。

８．女性教員比率、女性教員数が増加した上位大学

前回調査より女性教員比率が増加した上位5大学

＜各大学の取組 ＞

① アクションプランを踏まえた取組で特に効果を上げている取組

② 第４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 2022 年度に実施又は実施予定の取組

１位　愛知教育大学　　3.5ポイント増　(23.9%→27.4%)

① 特になし

② 両立支援制度の取得を促進させるための職員への各種制度の周知や研修会の実施、女性職員におけるキャリアアップに向けた研修の実施等を予定している。

2位　奈良先端科学技術大学院大学　　2.7ポイント増　(11.9%→14.6%)

① テニュア・トラック制度を活用した女性教員の採用

②・テニュア・トラック制度を活用した女性教員の採用に取り組むとともに、女性採用数を維持するため女性限定公募を積極的に実施する。
・ワークライフバランスの向上に資する環境整備のために、学内保育所設置に向けた先行事例調査の実施と設置場所の環境整備等を行う。また、研究支援員制度について利用者アンケートを実施し、結果の検証及び介護や看護等を事由とした申請資格拡充を検討する。

3位　福岡教育大学　　2.3ポイント増　(24.6%→26.9%)

① 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、８名の代替職員を採用し、就業環境の向上に大きな成果を上げた。

② 女性教員比率の向上

4位　岩手大学　　2.1ﾎﾟｲﾝﾄ増　（16.3%→18.4%）

①　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、女性研究者への定着支援経費（2012 年度～）および限定公募で女性教員の採用に至った学部への「ポジティブ・アクション経費」の配分（2012 年度～2021 年度）を実施し、また 2019 年度より、2 年間の試行を経て、無意識のバイアスの影響軽減をはかり、女性優先公募の実効性向上をはかるための「ダイバーシティレポート制度」を実施した。2021 年度より学内人事を、より全学的視点で計画的におこなう「教員人事会議」体制を発足させ、同会議において女性限定公募を、学長ポイントの特別支援なども伴いつつ強力に推進した結果、2022 年 5 月で 17.5%の女性教員比率を達成し、第 3 期中期目標期間の開始年 2016 年の 13.6%から約 4%増、その前年の 2015 年の 11%から比較すると 6.6%もの増加を達成することができた。

岩手大学は、女性研究者の研究活動支援、育成・裾野拡大促進のネットワークを形成にも力を入れており、2021 年度末にはそれまでのネットワークを発展させるかたちで「いわて女性リーダー職研究者ネットワーク」、を発足させた他、これまで採択された JST 事業の枠組みを継続させた「北東北国立 3 大学連携男女共同参画推進連携会議」「北東北ダイバーシティ研究環境推進コミッティ」等の枠組みを継続し、「北東北女性研究者 研究・交流フェア」やセミナーの開催等の取組をおこない、女性研究者増加・定着の地域的波及をもたらしている。

② 女性限定公募・女性優先公募のさらなる促進、女性採用を促進するアウトリーチ活動の励行、女性教員定着支援経費制度の実施、女性教員上位職登用制度および女性活躍変形バイアウト制度の検討および外部資金申請をおこなっての実施可能性の模索
【他大学等における LGBT 対応トイレ施工例の情報収集およびそれにもとづいた施行実施】

5位　山形大学　　1.9ﾎﾟｲﾝﾄ増　（15.7%→17.6%）

①特になし

②・保育利用料補助制度や研究継続支援員制度などの支援策を確実に周知・実施する。
・教員採用において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。
・男女共同参画週間期間中に男女共同参画セミナーやダイバーシティを推進するための研修会を開催する。
・男女共同参画アンケートの結果報告と課題であるアンコンシャス・バイアスの気づきについてチェック表の活用を促す。
・女性教員の集いを開催し、交流の機会を提供しネットワークづくりを促す。

5位　兵庫教育大学　　1.9ﾎﾟｲﾝﾄ増　（25.9%→27.8%）

① 特になし

②・男女共同参画についても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

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４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 2022 年度に実施又は実施予定の取組

１位 京都大学 47 人増 （459 人→506 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・採用・昇任審査に当たる教員への無意識のバイアスの影響を取り除くための取組の実施
・出産・育児期間等を配慮した教員の採用・昇任審査の義務づけ
・オープンキャンパスにおける女子高校生が参加しやすい取組の実施
・本学の女性教員および各界で活躍する本学出身女性の紹介や、女子学生に対する企業等の採用ニーズの高まりに関する情報発信の強化

２位 九州大学 42 人増 （349 人→391 人）

① 本学はアクションプランに上げられた４つの項目に関し、種々の取組みを既に実施し効果を上げている。女性活躍可視化の一環として、男女別・職位別論文業績分析を実施した結果、「九大方式女性枠」で採用した女性教員の業績が高いことが明らかとなった。女性限定公募では業績が下がるのではとの「無意識のバイアス」を克服し、データを基に客観的に評価することの重要性を認識させ、学内はもとより、国内外に大きなインパクトを与えた。

2019 年度に文部科学省の補助事業として開始したダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修（SENTAN-Q）は世界と伍して戦える女性、若手人材を育成し、上位職への登用を促す取組みである。実施による啓発的効果もあり、研修生でない人材の登用も増加し、教授の女性比率は開始後 3 年間で 2%以上増加した。

2021 年から女子高校生向けに理工系分野の研究活動を数日間体験するインターンシップ制度（QURIES プログラム）を寄付金を基に実施しており、想定を超える申し込み状況である。

② 将来有望な女性及び若手教員を海外のトップレベル研究者による研修等により育成し、上位職へ登用する「ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修(SENTAN-Q)」を計画的に実施する。2021 年度の研修修了者 8 名の 1 段階昇任が 2022 年度内に予定されている。

3位　東北大学　　33人増　（487人→520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
・1/3目標の設定
・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 2022年度は従来の各種支援・顕彰制度を継続的に実施する。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。

4位　東京大学　　19人増　（557人→576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。（2021年度：253名→2022年度：275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。（2021年度：77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。（2021年度：82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・「東京大学ダイバーシティ＆インクルージョン宣言」を制定した。
・インクルーシブキャンパス推進本部（仮称）の設置に向け、男女共同参画室をセンター化するための準備委員会を発足させる。
・全教職員を対象とするものも含め、各種のジェンダー・ジャスティス研修を検討するWGを設置した。
・全ての前期課程学生に対し、「学生生活におけるダイバーシティ・インクルージョン」についての啓発動画の視聴を促している。
・前期課程学生向けにジェンダー不平等を扱うオムニバス授業を開講するなど、D&I を扱う授業の充実を図っている。
・各部局において女性人事加速、男女共同参画推進の計画を作成し、好事例の共有および各部局代表者による意見交換会を行った。
・女性在学生向けにネットワークイベントを実施した。また、学生による自主的なオンラインコミュニケーションスペースの立ち上げを支援する。
・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。

5位　山口大学　　16人増　（162人→178人）

①・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。
・医学部附属病院に「医療人キャリア支援室」を組織し、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。
・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。
・マタニティ白衣の貸出・女性医療従事者休憩室の整備
・ＨＰ「女性医師キャリア支援ネット in 山口」での支援情報の提供

②・部局長会議において各学部の女性教員比率の公表
・小学校の長期休暇中の学童保育
・病児保育施設等を利用した際の補助制度
・遠距離介護支援制度
・DAI ラボを利用した女性研究者を含む研究チームへの研究支援

第二部

（資料編）

Ⅰ．第 19 回追跡調査の集計結果

Ａ．統計調査集計 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 95

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４期中期目標・中期計画における今後の取組及び女性活躍推進法に基づく取組 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 109

Ｃ．アクションプランを踏まえた各大学の特に成果を上げた取組 ・・・・・・・・ 163

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）－・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 167

Ｂ．第 19 回追跡調査票・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 181

Ｃ．大学別女性教員比率一覧 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 202

Ｄ．アクションプラン（2021 年度～2025 年度）における女性教員比率に関する目標を達成した大学・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 204

教育・研究委員会 男女共同参画小委員会 委員名簿・・・・・・・・・・・・・・・・ 205

Ⅰ. 第19回追跡調査の集計結果

A. 統計調査集計

1. 男女共同参画の現状

表1．1　職階別・性別　教員数　　単位：人

	女	男	計	女性比率
学長	4	81	85	4.7
理事	68	372	440	15.5
副学長	49	310	359	13.6
教授	2,397	18,337	20,734	11.6
准教授	3,222	14,233	17,455	18.5
講師（常勤）	1,250	4,092	5,342	23.4
助教	4,848	13,989	18,837	25.7
小計	11,838	51,414	63,252	18.7
助手	390	238	628	62.1
計	12,228	51,652	63,880	19.1

表1．2　大学の意思決定機関等における性別構成　　単位：人

	女	男	計	女性比率
学長補佐等	172	743	915	18.8
経営協議会（学内委員）、教育研究評議会委員	342	2,663	3,005	11.4
部局長等	130	1,386	1,516	8.6
監事	4	40	44	9.1
小計	648	4,832	5,480	11.8
経営協議会等（学外委員）	170	552	722	23.5
非常勤監事	56	62	118	47.5
小計	226	614	840	26.9
計	874	5,446	6,320	13.8

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	2,173	8,311	10,484	20.7
専任教員以外の本務を持つ者	2,409	10,993	13,402	18.0
本務を持たない者（60歳以上）	1,155	3,134	4,289	26.9
本務を持たない者（40～60歳）	2,187	1,879	4,066	53.8
本務を持たない者（40歳未満）	663	732	1,395	47.5
計	8,587	25,049	33,636	25.5

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	736	4,239	4,975	14.8	923	3,230	4,153	22.2	248	526	774	32.0
教養部（一般教育）	13	29	42	31.0	15	55	70	21.4	5	13	18	27.8
大学院	1,050	9,291	10,341	10.2	1,317	6,793	8,110	16.2	452	1,460	1,912	23.6
附属病院	31	294	325	9.5	49	438	487	10.1	201	1,328	1,529	13.1
附置研究所	74	1,033	1,107	6.7	112	808	920	12.2	28	100	128	21.9
その他	493	3,451	3,944	12.5	806	2,909	3,715	21.7	316	665	981	32.2
計	2,397	18,337	20,734	11.6	3,222	14,233	17,455	18.5	1,250	4,092	5,342	23.4

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	570	1,294	1,864	30.6	48	18	66	72.7	2,525	9,307	11,832	21.3
教養部（一般教育）	13	13	26	50.0	1	0	1	100.0	47	110	157	29.9
大学院	1,898	5,569	7,467	25.4	188	79	267	70.4	4,905	23,192	28,097	17.5
附属病院	1,250	3,896	5,146	24.3	70	84	154	45.5	1,601	6,040	7,641	21.0
附置研究所	255	951	1,206	21.1	33	17	50	66.0	502	2,909	3,411	14.7
その他	862	2,266	3,128	27.6	50	40	90	55.6	2,527	9,331	11,858	21.3
計	4,848	13,989	18,837	25.7	390	238	628	62.1	12,107	50,889	62,996	19.2

表1．5　専攻分野別　学部・大学院の卒業（修了）者数　　単位：人

専攻分野	学部卒業者				修士課程修了者			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
人文科学	4,054	2,361	6,415	63.2	791	528	1,319	60.0
社会科学	5,832	9,517	15,349	38.0	977	1,143	2,120	46.1
理学	1,792	5,074	6,866	26.1	1,115	3,388	4,503	24.8
工学	4,794	26,047	30,841	15.5	2,655	16,324	18,979	14.0
農学（獣医学、水産学を含む）	3,407	4,096	7,503	45.4	1,292	1,936	3,228	40.0
保健（医歯薬学を含む）	6,291	5,122	11,413	55.1	1,198	1,172	2,370	50.5
家政	342	0	342	100.0	58	5	63	92.1
教育	7,338	5,728	13,066	56.2	899	746	1,645	54.7
芸術	553	224	777	71.2	274	151	425	64.5
その他	2,956	3,033	5,989	49.4	2,291	4,892	7,183	31.9
法科大学院								
合計	37,359	61,202	98,561	37.9	11,550	30,285	41,835	27.6

※「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	204	216	420	48.6	23	9	32	71.9
社会科学	160	308	468	34.2	281	482	763	36.8
理学	267	897	1,164	22.9	0	0	0	
工学	495	2,435	2,930	16.9	1	24	25	4.0
農学（獣医学、水産学を含む）	273	467	740	36.9	0	0	0	
保健（医歯薬学を含む）	1,201	2,559	3,760	31.9	45	48	93	48.4
家政	5	2	7	71.4	0	0	0	
教育	139	204	343	40.5	531	883	1,414	37.6
芸術	38	24	62	61.3	0	0	0	
その他	495	916	1,411	35.1	13	82	95	13.7
法科大学院	法科大学院修了者				222	434	656	33.8
合計	3,277	8,028	11,305	29.0	1,116	1,962	3,078	36.3

※第15回から、「保健」を細分化して調査した。

専攻分野	学部卒業者				修士課程修了者			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
医学	1,520	3,352	4,872	31.2	260	242	502	51.8
歯学	284	264	548	51.8	19	6	25	76.0
薬学	531	623	1,154	46.0	194	436	630	30.8
看護学	1,733	108	1,841	94.1	189	38	227	83.3
保健その他	2223	775	2998	74.1	536	450	986	54.4

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	702	1,823	2,525	27.8	23	13	36	63.9
歯学	165	222	387	42.6	0	0	0	
薬学	80	250	330	24.2	0	0	0	
看護学	46	8	54	85.2	0	0	0	
保健その他	208	256	464	44.8	22	35	57	38.6

表1．6　専攻分野別　教員数（本務者）　　単位：人

専攻分野		教授											
		女			男			計			女性比率		
			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
				うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	40歳以上	334	10	7	1,239	23	13	1,573	33	20	21.2	30.3	35.0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
社会科学	40歳以上	303	13	9	1,675	78	37	1,978	91	46	15.3	14.3	19.6
	40歳未満	1	0	0	4	1	0	5	1	0	20.0	0.0	
理学	40歳以上	119	12	9	1,938	78	47	2,057	90	56	5.8	13.3	16.1
	40歳未満	0	0	0	6	0	0	6	0	0	0.0		
工学	40歳以上	171	22	9	4,426	304	169	4,597	326	178	3.7	6.7	5.1
	40歳未満	1	0	0	5	0	0	6	0	0	16.7		
農学	40歳以上	96	5	3	1,427	41	19	1,523	46	22	6.3	10.9	13.6
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
保健	40歳以上	484	160	135	3,242	1,231	922	3,726	1,391	1,057	13.0	11.5	12.8
	40歳未満	1	1	1	8	3	2	9	4	3	11.1	25.0	33.3
家政	40歳以上	30	1	1	23	0	0	53	1	1	56.6	100.0	100.0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
教育	40歳以上	504	37	20	1,909	139	96	2,413	176	116	20.9	21.0	17.2
	40歳未満	1	0	0	1	0	0	2	0	0	50.0		
芸術	40歳以上	43	23	21	229	109	100	272	132	121	15.8	17.4	17.4
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
その他	40歳以上	307	49	32	2,199	432	262	2,506	481	294	12.3	10.2	10.9
	40歳未満	2	1	1	6	2	1	8	3	2	25.0	33.3	50.0
合計		2,397	334	248	18,337	2,441	1,668	20,734	2,775	1,916	11.6	12.0	12.9

専攻分野		准教授											
		女			男			計			女性比率		
			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
				うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	40歳以上	360	24	12	738	36	18	1,098	60	30	32.8	40.0	40.0
	40歳未満	64	9	2	108	7	5	172	16	7	37.2	56.3	28.6
社会科学	40歳以上	232	13	11	616	44	32	848	57	43	27.4	22.8	25.6
	40歳未満	70	0	0	263	19	15	333	19	15	21.0	0.0	0.0
理学	40歳以上	154	26	20	1,382	80	60	1,536	106	80	10.0	24.5	25.0
	40歳未満	27	6	2	253	25	18	280	31	20	9.6	19.4	10.0
工学	40歳以上	289	42	22	3,244	246	148	3,533	288	170	8.2	14.6	12.9
	40歳未満	65	16	14	599	104	60	664	120	74	9.8	13.3	18.9
農学	40歳以上	185	9	4	1,146	43	22	1,331	52	26	13.9	17.3	15.4
	40歳未満	20	1	1	105	12	6	125	13	7	16.0	7.7	14.3
保健	40歳以上	588	256	213	2,406	1,184	955	2,994	1,440	1,168	19.6	17.8	18.2
	40歳未満	23	13	12	104	60	47	127	73	59	18.1	17.8	20.3
家政	40歳以上	17	0	0	11	0	0	28	0	0	60.7		
	40歳未満	2	0	0	0	0	0	2	0	0	100.0		
教育	40歳以上	458	25	18	1,118	65	41	1,576	90	59	29.1	27.8	30.5
	40歳未満	74	3	3	208	19	14	282	22	17	26.2	13.6	17.6
芸術	40歳以上	70	37	37	136	58	53	206	95	90	34.0	38.9	41.1
	40歳未満	8	4	3	11	6	4	19	10	7	42.1	40.0	42.9
その他	40歳以上	455	133	84	1,525	394	250	1,980	527	334	23.0	25.2	25.1
	40歳未満	61	18	11	260	105	63	321	123	74	19.0	14.6	14.9
合計		3,222	635	469	14,233	2,507	1,811	17,455	3,142	2,280	18.5	20.2	20.6

専攻分野		講師（常勤）											
		女			男			計			女性比率		
			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
				うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	40歳以上	52	22	14	69	28	13	121	50	27	43.0	44.0	51.9
	40歳未満	53	25	13	79	30	22	132	55	35	40.2	45.5	37.1
社会科学	40歳以上	43	15	9	52	24	15	95	39	24	45.3	38.5	37.5
	40歳未満	47	27	25	121	67	41	168	94	66	28.0	28.7	37.9
理学	40歳以上	30	9	8	167	24	16	197	33	24	15.2	27.3	33.3
	40歳未満	15	3	2	78	18	11	93	21	13	16.1	14.3	15.4
工学	40歳以上	37	15	6	215	39	20	252	54	26	14.7	27.8	23.1
	40歳未満	28	9	6	187	36	23	215	45	29	13.0	20.0	20.7
農学	40歳以上	29	2	1	88	10	6	117	12	7	24.8	16.7	14.3
	40歳未満	6	0	0	16	0	0	22	0	0	27.3		
保健	40歳以上	519	258	205	2,255	1,137	907	2,774	1,395	1,112	18.7	18.5	18.4
	40歳未満	59	36	24	201	132	81	260	168	105	22.7	21.4	22.9
家政	40歳以上	1	0	0	0	0	0	1	0	0	100.0		
	40歳未満	1	0	0	3	1	1	4	1	1	25.0	0.0	0.0
教育	40歳以上	63	15	12	91	18	14	154	33	26	40.9	45.5	46.2
	40歳未満	57	15	14	147	39	35	204	54	49	27.9	27.8	28.6
芸術	40歳以上	5	3	2	9	2	1	14	5	3	35.7	60.0	66.7
	40歳未満	7	4	4	8	5	4	15	9	8	46.7	44.4	50.0
その他	40歳以上	132	64	39	212	106	62	344	170	101	38.4	37.6	38.6
	40歳未満	66	39	33	94	57	41	160	96	74	41.3	40.6	44.6
合計		1,250	561	417	4,092	1,773	1,313	5,342	2,334	1,730	23.4	24.0	24.1

専攻分野		助教											
		女			男			計			女性比率		
			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
				うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	40歳以上	46	27	12	72	29	14	118	56	26	39.0	48.2	46.2
	40歳未満	103	77	29	139	81	33	242	158	62	42.6	48.7	46.8
社会科学	40歳以上	33	20	10	19	6	3	52	26	13	63.5	76.9	76.9
	40歳未満	66	52	19	100	78	38	166	130	57	39.8	40.0	33.3
理学	40歳以上	73	37	29	479	68	49	552	105	78	13.2	35.2	37.2
	40歳未満	178	118	69	747	386	211	925	504	280	19.2	23.4	24.6
工学	40歳以上	89	37	20	762	124	74	851	161	94	10.5	23.0	21.3
	40歳未満	299	184	122	1,785	978	683	2,084	1,162	805	14.3	15.8	15.2
農学	40歳以上	87	25	10	296	53	22	383	78	32	22.7	32.1	31.3
	40歳未満	168	102	40	412	229	114	580	331	154	29.0	30.8	26.0
保健	40歳以上	1,605	987	746	3,828	2,305	1,802	5,433	3,292	2,548	29.5	30.0	29.3
	40歳未満	1,435	1,086	806	3,693	2,792	2,055	5,128	3,878	2,861	28.0	28.0	28.2
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	6	5	1	3	3	0	9	8	1	66.7	62.5	100.0
教育	40歳以上	35	25	12	34	17	5	69	42	17	50.7	59.5	70.6
	40歳未満	66	45	21	93	56	23	159	101	44	41.5	44.6	47.7
芸術	40歳以上	14	11	8	19	7	5	33	18	13	42.4	61.1	61.5
	40歳未満	19	14	8	30	24	13	49	38	21	38.8	36.8	38.1
その他	40歳以上	221	153	97	519	240	147	740	393	244	29.9	38.9	39.8
	40歳未満	303	262	184	959	822	577	1,262	1,084	761	24.0	24.2	24.2
合計		4,848	3,268	2,244	13,989	8,298	5,868	18,837	11,566	8,112	25.7	28.3	27.7

専攻分野		小計											
		女			男			計			女性比率		
			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
				うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	40歳以上	792	83	45	2,118	116	58	2,910	199	103	27.2	41.7	43.7
	40歳未満	220	111	44	326	118	60	546	229	104	40.3	48.5	42.3
社会科学	40歳以上	611	61	39	2,362	152	87	2,973	213	126	20.6	28.6	31.0
	40歳未満	184	79	44	488	165	94	672	244	138	27.4	32.4	31.9
理学	40歳以上	376	84	66	3,966	250	172	4,342	334	238	8.7	25.1	27.7
	40歳未満	220	127	73	1,084	429	240	1,304	556	313	16.9	22.8	23.3
工学	40歳以上	586	116	57	8,647	713	411	9,233	829	468	6.3	14.0	12.2
	40歳未満	393	209	142	2,576	1,118	766	2,969	1,327	908	13.2	15.7	15.6
農学	40歳以上	397	41	18	2,957	147	69	3,354	188	87	11.8	21.8	20.7
	40歳未満	194	103	41	533	241	120	727	344	161	26.7	29.9	25.5
保健	40歳以上	3,196	1,661	1,299	11,731	5,857	4,586	14,927	7,518	5,885	21.4	22.1	22.1
	40歳未満	1,518	1,136	843	4,006	2,987	2,185	5,524	4,123	3,028	27.5	27.6	27.8
家政	40歳以上	50	2	2	34	0	0	84	2	2	59.5	100.0	100.0
	40歳未満	9	5	1	6	4	1	15	9	2	60.0	55.6	50.0
教育	40歳以上	1,060	102	62	3,152	239	156	4,212	341	218	25.2	29.9	28.4
	40歳未満	198	63	38	449	114	72	647	177	110	30.6	35.6	34.5
芸術	40歳以上	132	74	68	393	176	159	525	250	227	25.1	29.6	30.0
	40歳未満	34	22	15	49	35	21	83	57	36	41.0	38.6	41.7
その他	40歳以上	1,115	399	252	4,455	1,172	723	5,570	1,571	975	20.0	25.4	25.8
	40歳未満	432	320	229	1,319	986	678	1,751	1,306	907	24.7	24.5	25.2
合計		11,717	4,798	3,378	50,651	15,019	10,658	62,368	19,817	14,036	18.8	24.2	24.1

専攻分野		助手											
		女			男			計			女性比率		
			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
				うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	40歳以上	9	1	0	1	1	1	10	2	1	90.0	50.0	0.0
	40歳未満	2	2	1	5	5	4	7	7	5	28.6	28.6	20.0
社会科学	40歳以上	80	9	7	12	0	0	92	9	7	87.0	100.0	100.0
	40歳未満	10	8	5	3	3	3	13	11	8	76.9	72.7	62.5
理学	40歳以上	8	1	1	5	0	0	13	1	1	61.5	100.0	100.0
	40歳未満	5	5	5	3	1	1	8	6	6	62.5	83.3	83.3
工学	40歳以上	16	1	1	25	0	0	41	1	1	39.0	100.0	100.0
	40歳未満	7	5	5	2	2	2	9	7	7	77.8	71.4	71.4
農学	40歳以上	2	2	1	4	1	1	6	3	2	33.3	66.7	50.0
	40歳未満	1	1	1	1	1	0	2	2	1	50.0	50.0	100.0
保健	40歳以上	98	86	80	46	31	25	144	117	105	68.1	73.5	76.2
	40歳未満	99	93	80	92	85	59	191	178	139	51.8	52.2	57.6
家政	40歳以上	1	1	1	0	0	0	1	1	1	100.0	100.0	100.0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
教育	40歳以上	4	0	0	0	0	0	4	0	0	100.0		
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
芸術	40歳以上	3	3	3	0	0	0	3	3	3	100.0	100.0	100.0
	40歳未満	4	4	4	1	1	1	5	5	5	80.0	80.0	80.0
その他	40歳以上	31	16	7	23	10	5	54	26	12	57.4	61.5	58.3
	40歳未満	10	8	5	15	15	13	25	23	18	40.0	34.8	27.8
合計		390	246	207	238	156	115	628	402	322	62.1	61.2	64.3

専攻分野		教授											
		女			男			計			女性比率		
			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
				うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
医学	40歳以上	135	67	52	2,100	943	719	2,235	1,010	771	6.0	6.6	6.7
	40歳未満	1	1	1	3	2	1	4	3	2	25.0	33.3	50.0
歯学	40歳以上	19	8	8	249	76	67	268	84	75	7.1	9.5	10.7
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
薬学	40歳以上	18	7	6	239	54	42	257	61	48	7.0	11.5	12.5
	40歳未満	0	0	0	2	1	1	2	1	1	0.0	0.0	0.0
看護学	40歳以上	187	59	55	101	28	21	288	87	76	64.9	67.8	72.4
	40歳未満	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0.0		
保健その他	40歳以上	107	18	14	412	85	69	519	103	83	20.6	17.5	16.9
	40歳未満	0	0	0	2	0	0	2	0	0	0.0		
合計		467	160	136	3,109	1,189	920	3,576	1,349	1,056	13.1	11.9	12.9

専攻分野		准教授											
		女			男			計			女性比率		
			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
				うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
医学	40歳以上	239	139	106	1,718	921	752	1,957	1,060	858	12.2	13.1	12.4
	40歳未満	10	8	7	40	30	21	50	38	28	20.0	21.1	25.0
歯学	40歳以上	40	18	17	140	54	51	180	72	68	22.2	25.0	25.0
	40歳未満	1	0	0	5	2	2	6	2	2	16.7	0.0	0.0
薬学	40歳以上	26	3	2	158	48	40	184	51	42	14.1	5.9	4.8
	40歳未満	2	1	1	22	8	5	24	9	6	8.3	11.1	16.7
看護学	40歳以上	127	52	51	24	10	10	151	62	61	84.1	83.9	83.6
	40歳未満	1	1	1	6	5	5	7	6	6	14.3	16.7	16.7
保健その他	40歳以上	133	40	37	259	117	101	392	157	138	33.9	25.5	26.8
	40歳未満	8	3	3	27	14	14	35	17	17	22.9	17.6	17.6
合計		587	265	225	2,399	1,209	1,001	2,986	1,474	1,226	19.7	18.0	18.4

専攻分野		講師(常勤)											
		女			男			計			女性比率		
			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
				うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
医学	40歳以上	302	169	140	1,786	894	726	2,088	1,063	866	14.5	15.9	16.2
	40歳未満	23	16	14	121	83	61	144	99	75	16.0	16.2	18.7
歯学	40歳以上	33	14	13	139	47	44	172	61	57	19.2	23.0	22.8
	40歳未満	4	3	3	8	4	3	12	7	6	33.3	42.9	50.0
薬学	40歳以上	6	4	4	32	12	7	38	16	11	15.8	25.0	36.4
	40歳未満	4	1	0	22	11	7	26	12	7	15.4	8.3	0.0
看護学	40歳以上	68	18	15	5	3	3	73	21	18	93.2	85.7	83.3
	40歳未満	9	4	3	6	4	4	15	8	7	60.0	50.0	42.9
保健その他	40歳以上	76	35	31	191	141	121	267	176	152	28.5	19.9	20.4
	40歳未満	14	7	3	20	7	4	34	14	7	41.2	50.0	42.9
合計		539	271	226	2,330	1,206	980	2,869	1,477	1,206	18.8	18.3	18.7

専攻分野		助教											
		女			男			計			女性比率		
			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
				うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
医学	40歳以上	1,080	692	537	3,178	1,883	1,497	4,258	2,575	2,034	25.4	26.9	26.4
	40歳未満	912	718	565	2,847	2,177	1,662	3,759	2,895	2,227	24.3	24.8	25.4
歯学	40歳以上	123	59	42	198	96	75	321	155	117	38.3	38.1	35.9
	40歳未満	168	119	84	239	150	102	407	269	186	41.3	44.2	45.2
薬学	40歳以上	23	12	10	56	13	11	79	25	21	29.1	48.0	47.6
	40歳未満	41	32	17	171	103	67	212	135	84	19.3	23.7	20.2
看護学	40歳以上	141	66	59	18	13	12	159	79	71	88.7	83.5	83.1
	40歳未満	122	65	59	42	21	20	164	86	79	74.4	75.6	74.7
保健その他	40歳以上	224	150	98	342	282	206	566	432	304	39.6	34.7	32.2
	40歳未満	163	123	80	327	277	204	490	400	284	33.3	30.8	28.2
合計		2,997	2,036	1,551	7,418	5,015	3,856	10,415	7,051	5,407	28.8	28.9	28.7

専攻分野		小計											
		女			男			計			女性比率		
			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
				うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
医学	40歳以上	1,756	1,067	835	8,782	4,641	3,694	10,538	5,708	4,529	16.7	18.7	18.4
	40歳未満	946	743	587	3,011	2,292	1,745	3,957	3,035	2,332	23.9	24.5	25.2
歯学	40歳以上	215	99	80	726	273	237	941	372	317	22.8	26.6	25.2
	40歳未満	173	122	87	252	156	107	425	278	194	40.7	43.9	44.8
薬学	40歳以上	73	26	22	485	127	100	558	153	122	13.1	17.0	18.0
	40歳未満	47	34	18	217	123	80	264	157	98	17.8	21.7	18.4
看護学	40歳以上	523	195	180	148	54	46	671	249	226	77.9	78.3	79.6
	40歳未満	132	70	63	55	30	29	187	100	92	70.6	70.0	68.5
保健その他	40歳以上	540	243	180	1,204	625	497	1,744	868	677	31.0	28.0	26.6
	40歳未満	185	133	86	376	298	222	561	431	308	33.0	30.9	27.9
合計		4,590	2,732	2,138	15,256	8,619	6,757	19,846	11,351	8,895	23.1	24.1	24.0

専攻分野		助手											
		女			男			計			女性比率		
			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
				うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
医学	40歳以上	39	34	31	22	13	13	61	47	44	63.9	72.3	70.5
	40歳未満	35	34	33	42	41	39	77	75	72	45.5	45.3	45.8
歯学	40歳以上	1	0	0	1	0	0	2	0	0	50.0		
	40歳未満	1	1	1	0	0	0	1	1	1	100.0	100.0	100.0
薬学	40歳以上	5	1	1	1	0	0	6	1	1	83.3	100.0	100.0
	40歳未満	0	0	0	4	1	1	4	1	1	0.0	0.0	0.0
看護学	40歳以上	7	6	5	0	0	0	7	6	5	100.0	100.0	100.0
	40歳未満	10	5	5	4	2	2	14	7	7	71.4	71.4	71.4
保健その他	40歳以上	46	45	43	21	18	12	67	63	55	68.7	71.4	78.2
	40歳未満	53	53	41	42	41	17	95	94	58	55.8	56.4	70.7
合計		197	179	160	137	116	84	334	295	244	59.0	60.7	65.6

※第15回から、年齢区分を設けた。

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

※第15回から、「保健」を細分化して調査した。

※第16回から、任期付き教員について契約更新の可能性の有無を調査した。

表1．7－1　常勤教員の採用・転入

単位：人

異動後の職名	教　授				准教授				講　師（常勤）			
専攻分野	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
人文科学	4	10	14	28.6	36	53	89	40.4	18	33	51	35.3
社会科学	11	55	66	16.7	22	60	82	26.8	21	32	53	39.6
理学	8	48	56	14.3	12	69	81	14.8	5	16	21	23.8
工学	15	113	128	11.7	39	153	192	20.3	6	32	38	15.8
農学（獣医学、水産学を含む）	6	26	32	18.8	14	41	55	25.5	3	8	11	27.3
保健（医歯薬学を含む）	31	171	202	15.3	35	151	186	18.8	35	139	174	20.1
家政	1	0	1	100.0	3	0	3	100.0	0	1	1	0.0
教育	13	52	65	20.0	24	81	105	22.9	32	49	81	39.5
芸術	1	5	6	16.7	8	10	18	44.4	2	1	3	66.7
その他	16	110	126	12.7	47	106	153	30.7	22	40	62	35.5
計	106	590	696	15.2	240	724	964	24.9	144	351	495	29.1

異動後の職名	助　教				小　計				助　手			
専攻分野	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
人文科学	49	75	124	39.5	107	171	278	38.5	3	4	7	42.9
社会科学	35	52	87	40.2	89	199	288	30.9	10	0	10	100.0
理学	50	150	200	25.0	75	283	358	20.9	1	1	2	50.0
工学	98	392	490	20.0	158	690	848	18.6	3	2	5	60.0
農学（獣医学、水産学を含む）	56	98	154	36.4	79	173	252	31.3	1	2	3	33.3
保健（医歯薬学を含む）	670	1,726	2,396	28.0	771	2,187	2,958	26.1	32	56	88	36.4
家政	1	1	2	50.0	5	2	7	71.4	2	0	2	100.0
教育	23	33	56	41.1	92	215	307	30.0	0	0	0	
芸術	7	7	14	50.0	18	23	41	43.9	2	0	2	100.0
その他	122	242	364	33.5	207	498	705	29.4	5	1	6	83.3
計	1,111	2,776	3,887	28.6	1,601	4,441	6,042	26.5	59	66	125	47.2

異動後の職名	教　授				准教授				講　師（常勤）			
専攻分野	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
医学	19	128	147	12.9	18	107	125	14.4	25	116	141	17.7
歯学	1	12	13	7.7	3	7	10	30.0	0	1	1	0.0
薬学	0	11	11	0.0	0	12	12	0.0	0	3	3	0.0
看護学	5	2	7	71.4	9	4	13	69.2	5	0	5	100.0
保健その他	6	10	16	37.5	4	17	21	19.0	1	10	11	9.1
計	31	163	194	16.0	34	147	181	18.8	31	130	161	19.3

異動後の職名	助　教				小　計				助　手			
専攻分野	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
医学	509	1,446	1,955	26.0	571	1,797	2,368	24.1	13	34	47	27.7
歯学	53	76	129	41.1	57	96	153	37.3	0	0	0	
薬学	10	45	55	18.2	10	71	81	12.3	0	1	1	0.0
看護学	34	6	40	85.0	53	12	65	81.5	3	0	3	100.0
保健その他	58	130	188	30.9	69	167	236	29.2	16	21	37	43.2
計	664	1,703	2,367	28.1	760	2,143	2,903	26.2	32	56	88	36.4

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

表1．7－2　本務教員からの学内昇任

単位：人

異動後の職名	教　授				准教授				講　師（常勤）			
専攻分野	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
人文科学	27	80	107	25.2	15	30	45	33.3	6	5	11	54.5
社会科学	19	77	96	19.8	12	16	28	42.9	2	3	5	40.0
理学	6	76	82	7.3	8	57	65	12.3	4	15	19	21.1
工学	15	203	218	6.9	13	157	170	7.6	5	31	36	13.9
農学（獣医学、水産学を含む）	5	56	61	8.2	7	51	58	12.1	3	7	10	30.0
保健（医歯薬学を含む）	22	109	131	16.8	44	243	287	15.3	62	327	389	15.9
家政	3	0	3	100.0	0	0	0		0	0	0	
教育	47	103	150	31.3	22	40	62	35.5	2	4	6	33.3
芸術	5	15	20	25.0	6	6	12	50.0	0	1	1	0.0
その他	14	107	121	11.6	20	68	88	22.7	10	9	19	52.6
計	163	826	989	16.5	147	668	815	18.0	94	402	496	19.0

異動後の職名	助　教				計			
専攻分野	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
人文科学	0	0	0		48	115	163	29.4
社会科学	1	0	1	100.0	34	96	130	26.2
理学	1	1	2	50.0	19	149	168	11.3
工学	1	3	4	25.0	34	394	428	7.9
農学（獣医学、水産学を含む）	0	0	0		15	114	129	11.6
保健（医歯薬学を含む）	13	27	40	32.5	141	706	847	16.6
家政	0	0	0		3	0	3	100.0
教育	0	0	0		71	147	218	32.6
芸術	0	0	0		11	22	33	33.3
その他	2	4	6	33.3	46	188	234	19.7
計	18	35	53	34.0	422	1,931	2,353	17.9

異動後の職名	教　授				准教授				講　師（常勤）			
専攻分野	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
医学	7	74	81	8.6	19	190	209	9.1	38	274	312	12.2
歯学	2	6	8	25.0	6	20	26	23.1	5	22	27	18.5
薬学	0	9	9	0.0	3	8	11	27.3	0	8	8	0.0
看護学	8	5	13	61.5	13	6	19	68.4	7	2	9	77.8
保健その他	4	12	16	25.0	3	14	17	17.6	13	28	41	31.7
計	21	106	127	16.5	44	238	282	15.6	63	334	397	15.9

異動後の職名	助　教				計			
専攻分野	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
医学	8	19	27	29.6	72	557	629	11.4
歯学	0	0	0		13	48	61	21.3
薬学	0	0	0		3	25	28	10.7
看護学	3	1	4	75.0	31	14	45	68.9
保健その他	1	0	1	100.0	21	54	75	28.0
計	12	20	32	37.5	140	698	838	16.7

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

表1．8　常勤職員の職系別・職名別職員数　　単位：人

職　名	事務系				技術技能系				医療系			
	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	451	2,131	2,582	17.5	14	193	207	6.8	252	148	400	63.0
課長補佐、専門員等	740	1,880	2,620	28.2	62	485	547	11.3	197	214	411	47.9
係長、専門職員等	2,820	4,765	7,585	37.2	630	2,217	2,847	22.1	1,889	793	2,682	70.4
主任等	3,076	2,087	5,163	59.6	91	336	427	21.3	2,455	402	2,857	85.9
その他一般職員	7,811	3,782	11,593	67.4	1,085	1,709	2,794	38.8	34,929	7,282	42,211	82.7
計	14,898	14,645	29,543	50.4	1,882	4,940	6,822	27.6	39,722	8,839	48,561	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	6	10	25.0	1	3	4	25.0	720	2,481	3,201	22.5
課長補佐、専門員等	7	27	34	20.6	10	16	26	38.5	1,016	2,622	3,638	27.9
係長、専門職員等	27	101	128	21.1	30	58	88	34.1	5,396	7,934	13,330	40.5
主任等	0	3	3	0.0	1	4	5	20.0	5,623	2,832	8,455	66.5
その他一般職員	151	92	241	62.1	282	574	856	32.9	44,258	13,439	57,697	76.7
計	187	229	416	45.0	324	655	979	33.1	57,013	29,308	86,321	66.0

職　名	女	男	計	女性比率
URA	129	208	337	38.3

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	271	308	12.0	3	32	35	8.6	4	1	5	80.0
課長補佐、専門員等	16	40	56	28.6	1	11	12	8.3	1	0	1	100.0
係長、専門職員等	61	111	172	35.5	17	26	43	39.5	3	2	5	60.0
主任等	37	56	93	39.8	2	18	20	10.0	1	2	3	33.3
その他一般職員	1,521	534	2,055	74.0	196	256	452	43.4	4,004	914	4,918	81.4
計	1,672	1,012	2,684	62.3	219	343	562	39.0	4,013	919	4,932	81.4

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	0	0		0	0	0		44	304	348	12.6
課長補佐、専門員等	0	0	0		0	5	5	0.0	18	56	74	24.3
係長、専門職員等	6	10	16	37.5	5	5	10	50.0	92	154	246	37.4
主任等	0	0	0		0	1	1	0.0	40	77	117	34.2
その他一般職員	17	11	28	60.7	31	46	77	40.3	5,769	1,761	7,530	76.6
計	23	21	44	52.3	36	57	93	38.7	5,963	2,352	8,315	71.7

表1．10　採用・昇進時における積極的是正措置（ポジティブ・アクション）の実施　　単位：大学

実施状況	常勤教員の採用	常勤教員の昇任	常勤職員の採用
実施した	62	29	10
実施しなかった	24	57	76

表1．11　専攻分野別　公募人事による教員採用にかかる応募者数・採用者数

単位：人

専攻分野	教授 応募者数											
	女	うち任期付き	うち契約更新可能性有	男	うち任期付き	うち契約更新可能性有	計	うち任期付き	うち契約更新可能性有	女性比率	うち任期付き	うち契約更新可能性有
人文科学	71	10	10	71	15	15	142	25	25	50.0	40.0	40.0
社会科学	24	6	6	173	40	40	197	46	46	12.2	13.0	13.0
理学	93	8	8	753	5	5	846	13	13	11.0	61.5	61.5
工学	49	18	18	1,322	174	171	1,371	192	189	3.6	9.4	9.5
農学	32	0	0	222	2	2	254	2	2	12.6	0.0	0.0
保健	148	65	58	1,017	545	491	1,165	610	549	12.7	10.7	10.6
家政	7	2	0	19	7	0	26	9	0	26.9	22.2	
教育	35	17	7	126	64	23	161	81	30	21.7	21.0	23.3
芸術	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0.0	0.0	0.0
その他	149	22	13	550	139	119	699	161	132	21.3	13.7	9.8
合計	608	148	120	4,254	992	867	4,862	1,140	987	12.5	13.0	12.2

専攻分野	教授 採用者数											
	女	うち任期付き	うち契約更新可能性有	男	うち任期付き	うち契約更新可能性有	計	うち任期付き	うち契約更新可能性有	女性比率	うち任期付き	うち契約更新可能性有
人文科学	6	0	0	11	1	1	17	1	1	35.3	0.0	0.0
社会科学	1	0	0	21	6	6	22	6	6	4.5	0.0	0.0
理学	7	1	1	49	3	3	56	4	4	12.5	25.0	25.0
工学	4	0	0	121	20	17	125	20	17	3.2	0.0	0.0
農学	3	0	0	41	2	2	44	2	2	6.8	0.0	0.0
保健	39	21	17	185	97	86	224	118	103	17.4	17.8	16.5
家政	1	0	0	2	1	0	3	1	0	33.3	0.0	
教育	6	2	2	25	8	6	31	10	8	19.4	20.0	25.0
芸術	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0.0	0.0	0.0
その他	11	2	2	42	10	7	53	12	9	20.8	16.7	22.2
合計	78	26	22	498	149	129	576	175	151	13.5	14.9	14.6

専攻分野	准教授 応募者数											
	女	うち任期付き	うち契約更新可能性有	男	うち任期付き	うち契約更新可能性有	計	うち任期付き	うち契約更新可能性有	女性比率	うち任期付き	うち契約更新可能性有
人文科学	438	80	41	756	130	82	1,194	210	123	36.7	38.1	33.3
社会科学	267	74	42	569	197	140	836	271	182	31.9	27.3	23.1
理学	131	27	25	1,348	191	170	1,479	218	195	8.9	12.4	12.8
工学	167	45	43	1,405	300	283	1,572	345	326	10.6	13.0	13.2
農学	77	8	5	348	46	15	425	54	20	18.1	14.8	25.0
保健	83	40	33	431	189	162	514	229	195	16.1	17.5	16.9
家政	12	0	0	1	0	0	13	0	0	92.3		
教育	248	17	15	629	59	51	877	76	66	28.3	22.4	22.7
芸術	71	58	37	98	98	71	169	156	108	42.0	37.2	34.3
その他	273	135	87	1,120	446	302	1,393	581	389	19.6	23.2	22.4
合計	1,767	484	328	6,705	1,656	1,276	8,472	2,140	1,604	20.9	22.6	20.4

専攻分野	准教授 採用者数											
	女	うち任期付き	うち契約更新可能性有	男	うち任期付き	うち契約更新可能性有	計	うち任期付き	うち契約更新可能性有	女性比率	うち任期付き	うち契約更新可能性有
人文科学	30	7	3	43	6	5	73	13	8	41.1	53.8	37.5
社会科学	13	3	2	41	10	7	54	13	9	24.1	23.1	22.2
理学	5	3	2	70	17	12	75	20	14	6.7	15.0	14.3
工学	22	7	6	145	37	30	167	44	36	13.2	15.9	16.7
農学	10	1	1	51	4	3	61	5	4	16.4	20.0	25.0
保健	36	23	21	170	115	96	206	138	117	17.5	16.7	17.9
家政	3	0	0	0	0	0	3	0	0	100.0		
教育	19	1	1	59	10	8	78	11	9	24.4	9.1	11.1
芸術	5	4	1	7	7	6	12	11	7	41.7	36.4	14.3
その他	30	19	15	83	41	34	113	60	49	26.5	31.7	30.6
合計	173	68	52	669	247	201	842	315	253	20.5	21.6	20.6

専攻分野	講師(常勤) 応募者数											
	女			男			計			女性比率		
		うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	143	64	49	289	99	80	432	163	129	33.1	39.3	38.0
社会科学	132	99	86	303	208	154	435	307	240	30.3	32.2	35.8
理学	57	21	21	120	43	40	177	64	61	32.2	32.8	34.4
工学	30	17	14	170	60	42	200	77	56	15.0	22.1	25.0
農学	16	3	0	60	21	16	76	24	16	21.1	12.5	0.0
保健	57	41	35	216	164	128	273	205	163	20.9	20.0	21.5
家政	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
教育	163	53	52	395	137	137	558	190	189	29.2	27.9	27.5
芸術	5	5	5	15	15	15	20	20	20	25.0	25.0	25.0
その他	197	116	116	352	227	227	549	343	343	35.9	33.8	33.8
合計	800	419	378	1,920	974	839	2,720	1,393	1,217	29.4	30.1	31.1

専攻分野	講師(常勤) 採用者数											
	女			男			計			女性比率		
		うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	16	8	5	20	8	6	36	16	11	44.4	50.0	45.5
社会科学	15	11	10	22	15	8	37	26	18	40.5	42.3	55.6
理学	7	2	2	13	5	4	20	7	6	35.0	28.6	33.3
工学	6	4	2	27	13	7	33	17	9	18.2	23.5	22.2
農学	3	1	0	9	4	2	12	5	2	25.0	20.0	0.0
保健	42	28	22	154	112	86	196	140	108	21.4	20.0	20.4
家政	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
教育	20	8	7	36	10	10	56	18	17	35.7	44.4	41.2
芸術	1	1	1	0	0	0	1	1	1	100.0	100.0	100.0
その他	17	13	13	24	17	17	41	30	30	41.5	43.3	43.3
合計	127	76	62	305	184	140	432	260	202	29.4	29.2	30.7

専攻分野	助　教 応募者数											
	女			男			計			女性比率		
		うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	261	194	109	436	246	128	697	440	237	37.4	44.1	46.0
社会科学	164	140	80	275	244	196	439	384	276	37.4	36.5	29.0
理学	177	95	83	1,129	708	580	1,306	803	663	13.6	11.8	12.5
工学	260	201	161	1,274	964	836	1,534	1,165	997	16.9	17.3	16.1
農学	148	90	71	474	343	295	622	433	366	23.8	20.8	19.4
保健	367	317	242	825	679	507	1,192	996	749	30.8	31.8	32.3
家政	4	4	4	0	0	0	4	4	4	100.0	100.0	100.0
教育	94	70	48	178	102	29	272	172	77	34.6	40.7	62.3
芸術	38	38	32	30	30	18	68	68	50	55.9	55.9	64.0
その他	509	481	354	1,234	1,185	865	1,743	1,666	1,219	29.2	28.9	29.0
合計	2,022	1,630	1,184	5,855	4,501	3,454	7,877	6,131	4,638	25.7	26.6	25.5

専攻分野	助　教 採用者数											
	女			男			計			女性比率		
		うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	23	16	11	39	27	12	62	43	23	37.1	37.2	47.8
社会科学	23	19	8	37	36	29	60	55	37	38.3	34.5	21.6
理学	25	16	15	88	62	50	113	78	65	22.1	20.5	23.1
工学	56	47	34	227	174	149	283	221	183	19.8	21.3	18.6
農学	27	18	16	73	53	44	100	71	60	27.0	25.4	26.7
保健	279	238	186	653	522	409	932	760	595	29.9	31.3	31.3
家政	1	1	1	0	0	0	1	1	1	100.0	100.0	100.0
教育	15	12	7	19	11	2	34	23	9	44.1	52.2	77.8
芸術	0	0	0	5	5	2	5	5	2	0.0	0.0	0.0
その他	59	55	38	150	145	116	209	200	154	28.2	27.5	24.7
合計	508	422	316	1,291	1,035	813	1,799	1,457	1,129	28.2	29.0	28.0

専攻分野	小 計											
	応募者数											
	女			男			計			女性比率		
		うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	913	348	209	1,552	490	305	2,465	838	514	37.0	41.5	40.7
社会科学	587	319	214	1,320	689	530	1,907	1,008	744	30.8	31.6	28.8
理学	458	151	137	3,350	947	795	3,808	1,098	932	12.0	13.8	14.7
工学	506	281	236	4,171	1,498	1,332	4,677	1,779	1,568	10.8	15.8	15.1
農学	273	101	76	1,104	412	328	1,377	513	404	19.8	19.7	18.8
保健	655	463	368	2,489	1,577	1,288	3,144	2,040	1,656	20.8	22.7	22.2
家政	23	6	4	20	7	0	43	13	4	53.5	46.2	100.0
教育	540	157	122	1,328	362	240	1,868	519	362	28.9	30.3	33.7
芸術	114	101	74	144	144	105	258	245	179	44.2	41.2	41.3
その他	1,128	754	570	3,256	1,997	1,513	4,384	2,751	2,083	25.7	27.4	27.4
合計	5,197	2,681	2,010	18,734	8,123	6,436	23,931	10,804	8,446	21.7	24.8	23.8

専攻分野	小 計											
	採用者数											
	女			男			計			女性比率		
		うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	75	31	19	113	42	24	188	73	43	39.9	42.5	44.2
社会科学	52	33	20	121	67	50	173	100	70	30.1	33.0	28.6
理学	44	22	20	220	87	69	264	109	89	16.7	20.2	22.5
工学	88	58	42	520	244	203	608	302	245	14.5	19.2	17.1
農学	43	20	17	174	63	51	217	83	68	19.8	24.1	25.0
保健	396	310	246	1,162	846	677	1,558	1,156	923	25.4	26.8	26.7
家政	5	1	1	2	1	0	7	2	1	71.4	50.0	100.0
教育	60	23	17	139	39	26	199	62	43	30.2	37.1	39.5
芸術	6	5	2	13	13	9	19	18	11	31.6	27.8	18.2
その他	117	89	68	299	213	174	416	302	242	28.1	29.5	28.1
合計	886	592	452	2,763	1,615	1,283	3,649	2,207	1,735	24.3	26.8	26.1

専攻分野	教 授											
	応募者数											
	女			男			計			女性比率		
		うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
医学	68	36	29	742	423	375	810	459	404	8.4	7.8	7.2
歯学	9	4	4	70	24	24	79	28	28	11.4	14.3	14.3
薬学	4	1	1	65	13	13	69	14	14	5.8	7.1	7.1
看護学	37	19	19	24	19	19	61	38	38	60.7	50.0	50.0
保健その他	30	5	5	97	61	60	127	66	65	23.6	7.6	7.7
合計	148	65	58	998	540	491	1,146	605	549	12.9	10.7	10.6

専攻分野	教 授											
	採用者数											
	女			男			計			女性比率		
		うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
医学	19	14	10	136	78	70	155	92	80	12.3	15.2	12.5
歯学	1	1	1	19	6	6	20	7	7	5.0	14.3	14.3
薬学	0	0	0	9	3	3	9	3	3	0.0	0.0	0.0
看護学	11	4	4	5	3	3	16	7	7	68.8	57.1	57.1
保健その他	8	2	2	12	5	4	20	7	6	40.0	28.6	33.3
合計	39	21	17	181	95	86	220	116	103	17.7	18.1	16.5

専攻分野	准教授											
	応募者数											
	女			男			計			女性比率		
		うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
医学	23	16	14	203	156	134	226	172	148	10.2	9.3	9.5
歯学	3	2	2	4	1	1	7	3	3	42.9	66.7	66.7
薬学	17	1	1	147	5	4	164	6	5	10.4	16.7	20.0
看護学	21	15	11	6	3	3	27	18	14	77.8	83.3	78.6
保健その他	18	6	5	52	20	20	70	26	25	25.7	23.1	20.0
合計	82	40	33	412	185	162	494	225	195	16.6	17.8	16.9

専攻分野	准教授											
	採用者数											
	女			男			計			女性比率		
		うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
医学	15	10	10	130	98	84	145	108	94	10.3	9.3	10.6
歯学	3	2	2	3	0	0	6	2	2	50.0	100.0	100.0
薬学	0	0	0	10	4	3	10	4	3	0.0	0.0	0.0
看護学	12	8	7	2	1	1	14	9	8	85.7	88.9	87.5
保健その他	5	3	2	16	8	8	21	11	10	23.8	27.3	20.0
合計	35	23	21	161	111	96	196	134	117	17.9	17.2	17.9

専攻分野	講師（常勤） 応募者数											
	女	うち任期付き	うち契約更新可能性有	男	うち任期付き	うち契約更新可能性有	計	うち任期付き	うち契約更新可能性有	女性比率	うち任期付き	うち契約更新可能性有
医学	38	32	28	175	134	108	213	166	136	17.8	19.3	20.6
歯学	1	1	1	13	4	4	14	5	5	7.1	20.0	20.0
薬学	1	0	0	4	2	0	5	2	0	20.0	0.0	
看護学	11	3	3	1	1	1	12	4	4	91.7	75.0	75.0
保健その他	2	1	1	13	13	13	15	14	14	13.3	7.1	7.1
合計	53	37	33	206	154	126	259	191	159	20.5	19.4	20.8

専攻分野	講師（常勤） 採用者数											
	女	うち任期付き	うち契約更新可能性有	男	うち任期付き	うち契約更新可能性有	計	うち任期付き	うち契約更新可能性有	女性比率	うち任期付き	うち契約更新可能性有
医学	26	20	16	126	92	74	152	112	90	17.1	17.9	17.8
歯学	1	1	1	10	4	4	11	5	5	9.1	20.0	20.0
薬学	1	0	0	4	2	0	5	2	0	20.0	0.0	
看護学	8	2	2	0	0	0	8	2	2	100.0	100.0	100.0
保健その他	2	1	1	6	6	6	8	7	7	25.0	14.3	14.3
合計	38	24	20	146	104	84	184	128	104	20.7	18.8	19.2

専攻分野	助　教 応募者数											
	女	うち任期付き	うち契約更新可能性有	男	うち任期付き	うち契約更新可能性有	計	うち任期付き	うち契約更新可能性有	女性比率	うち任期付き	うち契約更新可能性有
医学	218	194	156	604	492	395	822	686	551	26.5	28.3	28.3
歯学	19	11	9	32	16	15	51	27	24	37.3	40.7	37.5
薬学	3	3	2	37	31	23	40	34	25	7.5	8.8	8.0
看護学	64	54	43	20	19	19	84	73	62	76.2	74.0	69.4
保健その他	51	43	30	91	81	50	142	124	80	35.9	34.7	37.5
合計	355	305	240	784	639	502	1,139	944	742	31.2	32.3	32.3

専攻分野	助　教 採用者数											
	女	うち任期付き	うち契約更新可能性有	男	うち任期付き	うち契約更新可能性有	計	うち任期付き	うち契約更新可能性有	女性比率	うち任期付き	うち契約更新可能性有
医学	190	167	133	546	438	354	736	605	487	25.8	27.6	27.3
歯学	19	11	9	29	13	12	48	24	21	39.6	45.8	42.9
薬学	1	1	1	22	19	12	23	20	13	4.3	5.0	7.7
看護学	37	31	25	5	5	5	42	36	30	88.1	86.1	83.3
保健その他	27	23	18	33	30	23	60	53	41	45.0	43.4	43.9
合計	274	233	186	635	505	406	909	738	592	30.1	31.6	31.4

専攻分野	小　計 応募者数											
	女	うち任期付き	うち契約更新可能性有	男	うち任期付き	うち契約更新可能性有	計	うち任期付き	うち契約更新可能性有	女性比率	うち任期付き	うち契約更新可能性有
医学	347	278	227	1,724	1,205	1,012	2,071	1,483	1,239	16.8	18.7	18.3
歯学	32	18	16	119	45	44	151	63	60	21.2	28.6	26.7
薬学	25	5	4	253	51	40	278	56	44	9.0	8.9	9.1
看護学	133	91	76	51	42	42	184	133	118	72.3	68.4	64.4
保健その他	101	55	41	253	175	143	354	230	184	28.5	23.9	22.3
合計	638	447	364	2,400	1,518	1,281	3,038	1,965	1,645	21.0	22.7	22.1

専攻分野	小　計 採用者数											
	女	うち任期付き	うち契約更新可能性有	男	うち任期付き	うち契約更新可能性有	計	うち任期付き	うち契約更新可能性有	女性比率	うち任期付き	うち契約更新可能性有
医学	250	211	169	938	706	582	1,188	917	751	21.0	23.0	22.5
歯学	24	15	13	61	23	22	85	38	35	28.2	39.5	37.1
薬学	2	1	1	45	28	18	47	29	19	4.3	3.4	5.3
看護学	68	45	38	12	9	9	80	54	47	85.0	83.3	80.9
保健その他	42	29	23	67	49	41	109	78	64	38.5	37.2	35.9
合計	386	301	244	1,123	815	672	1,509	1,116	916	25.6	27.0	26.6

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

2. 男女共同参画推進の取組状況について

	回答数		単位：%	
1. 大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大	実施	未実施	実施	未実施
	86	0	100.0	0.0

	回答数		単位：%	
2. 女性教員・研究者・女子学生の増加	実施	未実施	実施	未実施
(1)採用及び昇進時における積極的是正措置（ポジティブ・アクション）の実施	80	6	93.0	7.0
(2)女性教員・研究者への応募者数増加を目指した取組の実施	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：%	
3. 就業環境の整備・充実	実施	未実施	実施	未実施
(1)ワーク・ライフ・バランスのとれた就業形態の促進（非常勤講師も含む）	86	0	100.0	0.0
(2)育児・介護等との両立を支援するための研究継続支援制度の整備・充実	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	80	6	93.0	7.0
(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	83	3	96.5	3.5
(5)ハラスメント対応の体制整備・強化	86	0	100.0	0.0

	回答数		単位：%	
4. 男女の固定的な性別役割分担意識の解消	実施	未実施	実施	未実施
(1)男女共同参画に係る教育研究の推進と啓発セミナー・シンポジウム等の開催	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：%	
「アクションプラン（2021年度～2025年度）」の周知状況（2021年度末まで）	周知した	周知しなかった	周知した	周知しなかった
	81	5	94.2	5.8

B.男女共同参画の推進状況に関する報告

各大学の男女共同参画に関する第4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	寳金　清博

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	14.9 %	総教員数	2316 名中	女性教員数	345 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組

・若手、女性、外国人など研究者の多様性を高めることで、知の集積拠点として、持続的に新たな価値を創出し、発展し続けるための基盤を構築する。
・年齢構成の適正化、多様性のある雇用及びグローバルに競争力のある教員を確保するため、総合的な人事計画の着実な実行管理を行う。
・女性研究者が最大限能力を発揮できる研究環境の実現に向けて、研究支援及び人材育成に係る取組を推進する。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組

教職員及び学生へのダイバーシティ意識浸透のための取組として、FD・SD 及び学生への教育活動を行う。
女性研究者の研究力向上に資する取組として、リーダー力開発セミナー、シャドウイング研修、研究助成等を行う。
優秀な女性研究者の見える化を推進するため、女性研究者リーダー育成研究助成、本学の女性研究者ロールモデルの発信等を行う。

現状に対する課題

女性教員の割合が低い部局は，そもそも女性の学生が少ないと考えられるため，女性の大学院生や学部生の比率を高める工夫が必要である。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

策定している

公表方法

本学ホームページで公表

URL

https://www.hokudai.ac.jp/jimuk/soumubu/jinjika/kyoudosankaku/

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数		
●	教員に占める女性の割合（在職率）	16%以上	15.30%
○	女性教員の採用割合（採用率）		
●	その他（1）　育児と仕事の両立支援制度の利用者	10%増加	年度実績の比較を行うため、現状値算定不可
○	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２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください

・女性教員の採用を効果的に促進するため，女性教員を採用した部局へのインセンティブ制度の推進
・多様な部署への女性職員の配置拡大
・ワーク・ライフ・バランスを充実させるための時間外労働の縮減及び休暇制度の充実
・出産等のライフイベントによる離職防止のための育児支援制度の充実
・育児休業・育児短時間勤務等の利用に公平な評価の実施

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

本学における総合的な人事計画として、女性教員比率を令和6年度末までに16%、令和9年度末までに18%とす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

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	17.5 %	総教員数	361 名中	女性教員数	63 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組

・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」及び「次世代育成支援対策推進法」に基づき、本学が策定した各一般事業主行動計画に取り組む。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組

【女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画による取組】
・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。
・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。
・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。
・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「女性教員採用促進経費」を予算配分する。
・特別休暇のうち特に職員の仕事と生活の調和に資するものについて積極的に周知を行い、取得を促す。
・職業生活と家庭生活との両立支援に向けた、管理職を対象としたセミナーを実施する。
【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による取組】
・学内グループウェア等を利用することにより，育児支援制度の職員全員への周知を徹底する。
・育児支援制度を利用しやすい職場環境の整備を行う。
・より計画的に休暇を取得できるような方策を検討し、実施する。
・所定時間外労働の実態把握に努め、職員の定時退勤を促進するための方策を進める。
・特別休暇について、職員の仕事と生活の調和に資するものについては取得要件の緩和や取得可能日数の拡充を検討する。

現状に対する課題
・管理職及び教員に占める女性割合の向上。 ・各種休暇及び育児休業等の取得促進。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
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
○　管理職に占める女性に割合又は人数			
●　教員に占める女性の割合（在職率）		20%	17.60%
○　女性教員の採用割合（採用率）			
●　その他（1）	子の看護にかかる休暇の取得率	60%	1の年ごと集計予定のため未定
○　その他（2）			
○　その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１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」を予算配分した。 ・新たに採用した女性大学教員に対し、教育・研究体制の整備充実を図ることを目的として、「新任女性教員スタート支援経費」を配分した。 令和４年４月１日より施行される改正育児・介護休業法へ対応するため、関係規則の改正を行った。

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

大学名	室蘭工業大学
学長名	空閑　良壽

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	6.7 ％	総教員数	180 名中	女性教員数	12 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
年俸制及びクロスアポイントメント制度等を活用して多様性を考慮した教員の人事計画を毎年度策定し、採用計画ごとに求める教育力、研究力等の基準を設定して、基準を満足する教員を学内外から確保する。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
女性限定公募を積極的に活用する。

現状に対する課題
女性限定公募を積極的に活用していく上で、本学ではライフイベント期にある女性研究者が働きやすい環境にあることが全国的に周知されていないと考えられることから、応募者を増加させるための広報活動やそのための方策・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
○　管理職に占める女性に割合又は人数			
●　教員に占める女性の割合（在職率）		12%（令和8年3月）	6.70%
○　女性教員の採用割合（採用率）			
●　その他（1）	年次休暇の取得率	70%（令和8年3月）	65.60%
○　その他（2）			
○　その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１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

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	13.2 ％	総教員数	114 名中	女性教員数	15 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
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を醸成するとともに、育児や介護との両立等、ニーズの多様化に適切に対応するため、育児・介護制度の積極的活用等を図ることで、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）の実現を支援する。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
多様性尊重セミナーの実施 ダイバーシティ推進のための講演会実施

現状に対する課題
ダイバーシティへの認識を高める必要がある。

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による公表
URL
公表準備中のため現在未掲載

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数			
●　教員に占める女性の割合（在職率）		15%以上	13.20%
○　女性教員の採用割合（採用率）			
●　その他（1）	事務系職員の課長補佐職に占める女性比率	20%以上	0%
●　その他（2）	職員の平均残業時間の削減（対R3年度比）	20%以上削減	7%削減
○　その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１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、7～9月をワークライフバランス推進機関とし、早期退勤や定時退勤に努めるとともに、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	長澤　秀行

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	12.3 ％	総教員数	130 名中	女性教員数	16 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
※国立大学法人北海道国立大学機構中期目標・中期計画 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を醸成するとともに、育児や介護との両立等、ニーズの多様化に適切に対応するため、育児・介護制度の積極的活用等を図ることで、ワークライフバランス（仕事と生活の調査）の実現を支援する。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
ダイバーシティに関する意識を醸成するための講演会の実施。

現状に対する課題
女性研究者比率の向上及び上位職の在職比率

２－１　女性活躍推進法に基づく「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

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数			
●　教員に占める女性の割合（在職率）		15%	12.30%
○　女性教員の採用割合（採用率）			
●　その他（1）	課長補佐職における女性の割合（※目標は機構全体）現状値は帯広畜産大学のみ	20%	22.20%
○　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２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください
教員採用時における女性限定公募の実施。

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

大学名	旭川医科大学

学長名	西川　祐司

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	22.8 ％	総教員数	369 名中	女性教員数	84 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組

大学運営の諸会議において、女性の視点にもとづく意見を効果的に取り入れるために、男女比率の偏りを改善する。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組

学長のリーダーシップの下、事業計画を実現するための人員配置計画を検討する。

現状に対する課題

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

策定している

公表方法

ウェブサイトで公表

URL

http://www.asahikawa-med.ac.jp/index.php?f=public+k_sosiki

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●	管理職に占める女性に割合又は人数	12.5%以上 (R8.3.31まで)	12.00%
○	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	50%以上 (R8.3.31まで)	58.41% (R3年度実績)
○	その他（2）			
○	その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください

・二輪草センターによる復職支援、キャリア支援、子育て・介護支援、病児・病後児保育等の各種支援事業を実施
・計画的な年次有給休暇の取得促進、定期的に部署ごとの年次有給休暇取得率の確認、取得状況の情報共有を実施
・事務局における管理職（課長職）に登用可能な人材確保のため、令和３年度中に係長職に昇任した２名のうち１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。また、人材養成のため、中堅職員や係長を対象とした研修へ参加させた（２名）。

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

大学名	北見工業大学

学長名	鈴木　聡一郎

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	7.9 ％	総教員数	139 名中	女性教員数	11 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組

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を醸成するとともに、育児や介護との両立等、ニーズの多様化に適切に対応するため、育児・介護制度の積極的活用等を図ることで、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）の実現を支援する。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組

〇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

〇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に割合又は人数		
●	教員に占める女性の割合（在職率）	10%以上	7.91%
○	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２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください

令和2年度に策定したライフイベント期にある教員への支援に関する要項をもとに、2名の教員に対して、大学予算による非常勤職員の配置を行った。

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

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	19.9 %	総教員数	737 名中	女性教員数	147 名

第４期中期目標・中期計画において男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、「ジェンダーバランス改善」のため、女性優先公募、教員業績評価時の出産・育児・介護への配慮、女性限定公募で教員採用が決定した場合の部局への経費配分、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、応募促進の観点からの教員公募要項の見直し、博士後期課程の女性を対象とした学内フェローシップ制度の検討等を、「ライフイベントやライフステージ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、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・休業取得促進等を実施または実施予定である。

上記のうち、２０２２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/info/actions/kosodate/

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
● 管理職に占める女性に割合又は人数		15%以上	18.10%
● 教員に占める女性の割合（在職率）		20%以上	20.00%
○ 女性教員の採用割合（採用率）			
● その他（1）	事務系管理職	20%以上	10%
○ その他（2）			
○ その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１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

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
「『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）』が掲げた女性比率全体で24%、教授20%、准教授30%を考慮し、特に自然科学系の増加を重視してポジティブアクションを講じる。」（弘前大学男女共同参画推進行動計画（第2期）（実施期間：平成28～令和７年度）（令和3年度に中間見直し・改定）

大 学 名	岩手大学
学 長 名	小川智

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	18.4 %	総教員数	386 名中	女性教員数	71 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
(13)女性教員（常勤教員）の比率について、第３期中期目標期間中の比率（令和３年５月時点14.9%、令和３年度末の見込み16.1%）から22%まで増やす。 (14)女性教授の比率について、第３期中期目標期間中の比率6.3%（令和３年５月時点）から11%まで増やす。 【(22)老朽化建物32,000㎡のうち第４期中期目標期間中に10%以上を省エネ改修、車椅子対応トイレ36箇所のうち第４期中期目標期間中に10箇所以上をLGBT対応可能に変更】

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
女性限定公募・女性優先公募のさらなる促進、女性採用を促進するアウトリーチ活動の励行、女性教員定着支援経費制度の実施、女性教員上位職登用制度および女性活躍変形バイアウト制度の検討および外部資金申請をおこなっての実施可能性の模索 【他大学等におけるLGBT対応トイレ施工例の情報収集およびそれにもとづいた施行実施】

現状に対する課題
女性限定公募の応募者増加や女性優先公募における女性採用率上昇により、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の加速。女性教員の問題のみならず、ダイバーシティをめぐる問題全体に対する意識の向上

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
HPでの公表
URL
https://www.iwate-u.ac.jp/about/management/next-generation.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●　管理職に占める女性に割合又は人数		大学執行部（学長・理事・副学長）への女性登用比率を令和 2～3 年度の実績を上回る	10%
●　教員に占める女性の割合（在職率）		女性教員（常勤教員）の比率について２０％以上に向上させる。	17.50%
○　女性教員の採用割合（採用率）			
●　その他（1）	管理職に占める女性労働者の割合	「産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値」（令和4年4月において20.7%）以上とする。	19.20%
●　その他（2）	職員 1 人当たりの有給休暇の取得日数	6 日以上	2021年度取得率 27 .4%
●　その他（3）	男性職員のうち育児休業を取得した職員及び育児を目的とした特別休暇を取得した職員の割合	合わせて 15%以上とし、かつ、育児休業を取得した職員を 1 人以上とする	2021年度取得者1名（うち育児休業取得者0）

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１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・女性優先公募の実施、および女性限定公募による採用を行った学部への「ポジティブアクション経費」の配分、教員人事選考過程での「ダイバーシティ・レポート制度」の実施、一斉休業日の設定および拡大、四半期ごとの各部署での「休暇使用計画表」作成、年次休暇の取得が少ない者への取得の声がけ。
（なお本学の一般事業主行動計画は、女性活躍推進法と次世代育成支援対策推進法のものを兼ねている）

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

第4期中期目標中期計画以外には特になし

大 学 名	東北大学

学 長 名	大野英男

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	17.2 ％	総教員数	3031 名中	女性教員数	520 名

第４期中期目標・中期計画において男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4期中期計画では、研究者の多様性を高め、男女共同・協働を実現するため、ライフイベント等に配慮した女性研究者等の支援をはじめとする各種施策を着実に推進するなどの環境を整備するとともに、女性研究者の採用促進のための取組を進めるとともに、第4期中期目標期間中に、女性研究者比率を令和3年度比で3%以上増加させることとしている（ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョンを尊重する「共同参画」体制の構築（No.25））。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。また、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、各部局の女性研究者の雇用への取組みを人件費配分に反映させる取組みを推進している。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組

2022年度は従来の各種支援・顕彰制度を継続的に実施する。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4期中期目標期間中に、女性研究者比率を令和3年度比で3%以上増加させることを目指している。目的を達成するには、現在の取組み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に割合又は人数		20%	17.3% （2022年1月1日現在）
●　教員に占める女性の割合（在職率）		令和3年度比で2%以上増加	15.70%
○　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等取得率	80%以上	不明
○　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２０２１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8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

大学名	宮城教育大学

学長名	村松　隆

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	18.1 ％	総教員数	94 名中	女性教員数	17 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組

教員人事会議で決定した「教員採用の基本方針」に基づき人件費を抑制しつつ、多様性、男女共同参画、年代バランスが保たれるように、第３期中に整備した人事諸制度を活用して、教員養成系大学として求められる教員像に合致した教員の確保に取り組む。

上記のうち、２０２２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

本学公式HP上に公開

URL

https://www.miyakyo-u.ac.jp/about/disclosure/ct10.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●	管理職に占める女性に割合又は人数	6.7	7.7
○	教員に占める女性の割合（在職率）		
○	女性教員の採用割合（採用率）		
○	その他（1）		
○	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２０２１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を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

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	20.8 ％	総教員数	544 名中	女性教員数	113 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組

・女性研究者支援制度を充実させることにより女性が働きやすい職場環境を醸成し、女性教員比率の向上に努める。
・14%以上となった女性管理職の比率をさらに向上させる。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組

・女性教員比率向上のための促進策の策定、各種支援事業の実施。
・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。
・働きやすい職場環境醸成のための施策として、ワークライフバランス向上をテーマとした意見交換会を開催予定。

現状に対する課題

女性教員比率（特に工学系）の伸び悩み。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

策定している

公表方法

大学ホームページへの掲載

URL

https://www.akita-u.ac.jp/honbu/danjyo/general_ap_old.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数		
●	教員に占める女性の割合（在職率）	20%(R3.4.1～)	21%
○	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.～)	43.3% （令和2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２０２１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。 ・「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

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	17.6 ％	総教員数	779 名中	女性教員数	137 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
男女共同参画およびダイバーシティを推進するため、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を推進する。2026年度までに女性教員比率を１８．５％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、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
・保育利用料補助制度や研究継続支援員制度などの支援策を確実に周知・実施する。 ・教員採用において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。 ・男女共同参画週間期間中に男女共同参画セミナーやダイバーシティを推進するための研修会を開催する。 ・男女共同参画アンケートの結果報告と課題であるアンコンシャス・バイアスの気づきについてチェック表の活用を促す。 ・女性教員の集いを開催し、交流の機会を提供しネットワークづくりを促す。

現状に対する課題
・女性限定ならびに女性優先公募等を実施し、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。

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

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●	管理職に占める女性に割合又は人数	20%	12.66%
●	教員に占める女性の割合（在職率）	18.5% (2026年度目標)	17.88%
○	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２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください
・女性限定公募ならびに女性優先公募の実施 ・女性教員の増加を達成した部局にインセンティブ付与

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
・年休所得日数を10日以上にする。

大 学 名	福島大学
学 長 名	三浦　浩喜

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	16.0 ％	総教員数	237 名中	女性教員数	38 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
多様な人材が適材適所で「相互作用」しながら社会的価値を創造するため、クロスアポイントメント制度等を活用しながら、女性教員比率を上げ、その活躍を促進するとともに、更に女性管理職の登用につなげる。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
・女性教員比率の向上のため、女性限定公募の実施等、女性教員の採用に向けた取り組みについて検討する。 ・限りある管理職ポストの中で女性管理職員比率の向上させるため、どのようなポストが女性管理職の対象となり得るか検討し、対策を講じる。

現状に対する課題
第３期中期目標期間の４年目終了時評価では、中期計画に掲げた数値目標（女性管理職員比率を概ね13%、女性教員比率を概ね20%）の未達成により、「中期計画を十分に実施していない」とされた。この状況は第３期中期目標期間を通じて改善されず、令和３年度末の女性管理職員比率は8.6%、女性教員比率は16.0%で、数値目標を達成することはできなかった。 第４期中期目標期間は、本学の新たな目標計画制度「福島大学運営計画」に基づき、引き続き女性管理職員比率及び女性教員比率の向上を掲げており、新たな取組等を活用し目標の達成を目指していく。

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

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●　管理職に占める女性に割合又は人数		13%	11.10%
●　教員に占める女性の割合（在職率）		20%	15.80%
○　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%	41.8% （令和2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２０２１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

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	14.7 %	総教員数	3919 名中	女性教員数	576 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
ダイバーシティとインクルージョンを尊重することを明確に宣言し、それを実現する全学的な組織として「インクルーシブキャンパス推進本部」（仮称）を設立する。また、固定的な性別役割分担意識や無意識のバイアス等に関わる教職員研修プログラムを全学的に実施するなどして、教職員および学生を対象とした意識啓発を行う。各部局においては、女性人事加速や男女共同参画を推進する計画を立てて委員会を設置するなど取組を進めるとともに、本部と部局の連携体制を強化する。 学生の女性比率を高めるため、女子中高生、中学・高等学校の教員、保護者向けのアウトリーチ活動を強化する。加えて、女性在学生に対して、住まい支援やネットワークづくりなど幅広く支援を強化する。 また、教職員については、性別、年齢、国籍、障害等の有無にとらわれず、能力・適正に応じた雇用・人事を行うとともに、ワークライフバランスを推進する各種支援事業の拡充により多用な働き方を促進し、女性管理職や女性教授を増やすことで若手の女性教職員が働きやすい環境を作る。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
①「東京大学ダイバーシティ＆インクルージョン宣言」を制定した。 ②インクルーシブキャンパス推進本部（仮称）の設置に向け、男女共同参画室をセンター化するための準備委員会を発足させる。 ③全教職員を対象とするものも含め、各種のジェンダー・ジャスティス研修を検討するWGを設置した。 ④全ての前期課程学生に対し、「学生生活におけるダイバーシティ・インクルージョン」についての啓発動画の視聴を促している。 ⑤前期課程学生向けにジェンダー不平等を扱うオムニバス授業を開講するなど、D&Iを扱う授業の充実を図っている。 ⑥各部局において女性人事加速、男女共同参画推進の計画を作成し、好事例の共有および各部局代表者による意見交換会を行った。 ⑦女性在学生向けにネットワークイベントを実施した。また、学生による自主的なオンラインコミュニケーションスペースの立ち上げを支援する。 ⑧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。

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。 ②アカデミアを目指す女性学生の増加。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
本学ウェブサイト及び本学男女共同参画室ウェブサイト
URL
https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/actions/public15.html https://www.u-tokyo.ac.jp/kyodo-sankaku/ja/activities/jyosei-katsuyaku-suishin/index.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数			
○　教員に占める女性の割合（在職率）			
●　女性教員の採用割合（採用率）		30.00%	23.20%
●　その他（1）	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	8.8%増加 （2022年度前期）
○　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２０２１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（学会発表費等）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、LGBTQをテーマとした意識啓発セミナーをオンラインで実施した。 ・女性幹部職員の増加に向けて、階層別研修等において職員の意識啓発を図った。

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
2021年度からの執行部による大学運営方針「UTokyo Compass」において、以下の数値目標を掲げている。 ・教員（特定有期雇用教員を含む。）における女性比率を25%以上とする。 ・学生における女性比率30%を目指す。 ・教職員の女性管理職の割合を25%に向上させる。

大 学 名	東京医科歯科大学
学 長 名	田中　雄二郎

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	25.7 %	総教員数	855 名中	女性教員数	220 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
女性研究者に関しては、SDGs課題解決に資する女性研究者支援をはじめとするジェンダー平等への取組（SDGs項目５）として、ライフイベントの際の多様な支援や休職、休暇制度などの整備を加速するとともに、女性上位職登用制度などを通じて人材を確保する。【指定国構想】

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
・休職や休暇制度が有効に活用されるように、管理職員をはじめとする教職員に当該制度の周知を行う。 ・女性研究者の活躍推進を促進するため、ライフイベント支援の強化に向けた学内ニーズの調査・分析を行い支援制度の充実を図る。また、現行の女性研究者の上位職制度における上限数の達成および制度の見直し・拡充を図る。さらに、女性研究者の海外派遣制度の整備と研究補助金取得促進の支援に取り組む。ダイバーシティ研究環境の推進に向けた意識啓発を高めるため、多角的な視点により調査・分析し指標を作成するとともにそれらを公表すべく広報の強化充実を図る。また、キャリアとライフに係る相談体制の強化、リーダーシップ向上支援と研究力強化支援、マネジメント等に係るセミナーを開催する。

現状に対する課題
・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。 ・2021年度に女性上位職登用制度を創設し、女性活躍推進の基盤整備が完了したが、今後はその発展に向けた体制強化が課題である。

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
大学の公式HP
URL
https://www.tmd.ac.jp/outline/disclosure/jyosei_ippannjigyou/

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数			
○	教員に占める女性の割合（在職率）			
○	女性教員の採用割合（採用率）			
●	その他（1）	女性教員の上位職（講師以上）比率	23%以上	19.80%
●	その他（2）	男性の育児休業等・育児目的休暇取得率	20%以上	9.3%（2021年3月31日現在）
○	その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください
キャリアに関する意識調査、女性活躍推進に向けた交流会、ライフイベント支援に関するニーズ調査

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として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	東京外国語大学
学 長 名	林佳世子

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	44.9 %	総教員数	245 名中	女性教員数	110 名

第４期中期目標・中期計画において男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］ Ⅰ 教育研究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 ４ その他社会との共創、教育、研究に関する重要事項に関する目標を達成するための措置＞Ｘ その他＞２．人事に関する計画 男女共同参画を推進するため、採用条件にあった女性教員を積極的に採用し、女性の採用機会を確保、維持するとともに、女性のキャリア支援制度を充実させ、教授職に占める女性比率の増加に努める。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
［2022 年度 年次計画］ 第一部 2022 年度に特に取り組む事業と課題 １． AO/MO ＞（６）人事マネジメント・オフィス（人事 MO） ④ 男女共同参画を推進するため、採用条件にあった女性教員を積極的に採用し、女性の採用機会を確保、維持する。

現状に対する課題
2020年度末と比較し、2021年度末時点の研究者採用者数における女性採用比率が減少している。 （参考：2020年度末 研究者採用者数における女性採用比率55.6% 2021年度末 研究者採用者数における女性採用比率41.2%）

２－１　女性活躍推進法に基づく「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/diversity/up_news/images/koudoukeikaku2022.pdf

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●	管理職に占める女性に割合又は人数	20%（事務職員）	14.30%
○	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%	73.90%
●	その他（2）	職員の時間外労働数縮減	前年比5%減	対前年比▲9.3%
○	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２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください

全教職員を対象にダイバーシティや研究者の人生設計に関するセミナー参加を促した。

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

女性研究者の在籍比率　目標：40%

（牽引型事業における「女性活躍推進法の行動計画・本事業における目標実現」として公表）

大学名	東京学芸大学
学長名	國分　充

２０２２年５月１日現在の女性教員比率　27.9 %　総教員数　269 名中　女性教員数　75 名

第４期中期目標・中期計画において男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、２０２２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時間以下で、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に割合又は人数	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）	38.53%
○	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２０２１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

２０２２年５月１日現在の女性教員比率　15.7 %　総教員数　394 名中　女性教員数　62 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
東京農工大学では、教育研究等の質の向上に関する取組として、女性研究者の研究力向上と活躍推進のため、女性未来育成機構が主体となり、研究支援員の配置など、ダイバーシティに配慮した支援及び研究環境の整備を行うこととしている。 　また、多様な人材を確保するため、各部局の採用計画において、外国人及び女性の教育職員の採用目標値を設定するとともに、管理職に占める女性を6名以上確保することとしている。 　具体的な取組として、学長リーダーシップによるダイバーシティとインクルージョン実現の一環である「女性教員の計画的増員」方針に基づき、上位職挑戦型女性限定公募「キャリアデザイン制度」を創設した。これにより、令和４年度からの５年間で１０名の女性教員をテニュア採用し、且つ採用５年目に上位職資格審査を行い、上位職への昇格の機会を与えることで、女性教員の増員と上位職登用を促進する計画である。ライフイベント支援のための取組としては、女性未来育成機構において、出産・育児・介護期の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・研究を専属で支援する「専任支援員制度」の利用実績も残している（令和4年度1名雇用）。また、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。 　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182の大学・研究機関等が参画している（令和4年4月18日現在）。令和４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する予定である。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
上位職挑戦型女性限定公募「キャリアデザイン制度」により、女性教員の国際公募を行う。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、協働機関として、参画ネットワーク機関が一同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、また、東京ブロック取りまとめ幹事大学として、東京ブロック会議等において女性研究者を取り巻く研究環境整備や研究力向上にむけた課題等を共有・協議する。

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
https://www.tuat.ac.jp/documents/tuat/outline/jyouhoukoukai/houjin/soshiki/jyosei_koudoukeikaku.pdf

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●　管理職に占める女性に割合又は人数		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２０２１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	日比野　克彦

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	32.5 %	総教員数	271 名中	女性教員数	88 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
・若手、女性、外国人等の様々な教員・研究者等が集う芸術分野の研究拠点を形成し、障害の有無、世代、性、国籍等の背景や習慣の違いを超えた多様な人々が出会い、相互作用を生むような研究環境を構築する。また、芸術大学ならではの若手・女性研究者等に対する支援制度・プログラムを整備する。 ・「ダイバーシティ推進室」を中心として、引き続き、多様な研究環境の実現及び研究支援策の充実や、若手および女性のキャリアアップや自己啓発へ向けた研修等を計画的に実施していく。

上記のうち、２０２２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。 ・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に割合又は人数	25%	11%
●	教員に占める女性の割合（在職率）	45%	47%
○	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２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください

職場と家庭の両立を実現できるよう、短時間勤務制度や在宅勤務、時差出勤により柔軟な働き方の実現を促進した。

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

なし

大 学 名	東京工業大学
学 長 名	益　一哉

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	10.6 %	総教員数	1034 名中	女性教員数	110 名

第４期中期目標・中期計画において男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。

・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、２０２２年度に実施（実施予定）の取組

・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。
・通常の教員公募に加え，女性限定公募を追加で実施する。
・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。
・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。
・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
https://www.gec.jim.titech.ac.jp/about.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数		
○	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	11.2%以上	11.12%
○	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２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください

・教員公募サイトに全ての研究分野において女性の参画する均等な機械を確保する旨を明示するとともに，希望者へ女性研究者のための東工大公募情報通知メールを配信した。（日本語・英語）
・大学基本データを公表する際に，部局別の女性教員数を明記する。（毎年１回）

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として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

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	15.0 %	総教員数	247 名中	女性教員数	37 名

第４期中期目標・中期計画において男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４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ともに、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、『若手研究者が自由な発送で研究が行えるように、企業・研究所等との研究者交流を活性化して、海外を含め多様な環境で研究が行なえるように支援する』とした（中期目標Ｉ-3-(8)）。
これを受け、中期行動計画においては、若手研究者の環境整備・研究活動支援のため、海外派遣の支援やスタートアッププログラムを構築・実施する（中期計画Ｉ-3-(8)-②-1）としている。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組

若手・女性・外国人及び新規採用教員スタートアップ支援を学長裁量経費により開始する。

現状に対する課題

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

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

策定している

公表方法

ホームページへの掲載

URL

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

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数			
●　教員に占める女性の割合（在職率）		20%	14.9
●　女性教員の採用割合（採用率）		20%	23.5
○　その他（1）			
○　その他（2）			
○　その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１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。
・ライフイベント時の研究者への支援制度『RS制度』の実施
・コロナ禍に因る在宅勤務に対しても支援を継続する等『RS制度』の運用拡充

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として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

２０２２年５月１日現在の女性教員比率　44.8 %　総教員数　194 名中　女性教員数　87 名

第４期中期目標・中期計画において男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、すべての女性がその年齢・国籍等にかかわりなく、個々人の尊厳と権利が保障され、自身の学びを深化させ、自己の資質能力の開発に主体的にチャレンジすることを支援するとともに、世界の人々と協働し、生涯にわたりより良い未来の創造に向けた変革を起こすグローバル女性リーダーを育成している。加えて、長年にわたるジェンダー及びグローバルリーダーシップに関する研究・教育・実践の蓄積を背景として、日本におけるジェンダード・イノベーション研究の拠点を構築し、その実績を基に、産学官が協働して、ダイバーシティインクルージョン実現のための社会貢献に努めている。
以上を第４期中期目標・中期計画の前文「法人の基本的な目標」に掲げ、男女共同参画を推進するために、学内外の女性の専門的知見を活かした法人運営、法人経営を進め、管理職、監事、経営協議会委員等における高い女性比率を維持する。また、女性教員の積極採用を進め、女性のライフスタイルに応じた研究支援3計画（子育て中の女性研究者支援、学内研究者の一時支援、女性研究者のための研究継続奨励型「特別研究員制度」）も一層促進する。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組

・全教員に占める女性教員の比率を、第４期中期目標期間平均で 40%以上、教授職については 30%以上に設定。
・女性の役職者への登用及び人材養成を促進し、第４期中期目標期間における役職者全体並びに経営協議会委員に占める女性の比率を 35%以上とする。
・ライフスタイルに応じた研究支援３計画（子育て中の女性研究者支援、学内研究者の一時支援、女性研究者のための研究継続奨励型「特別研究員制度（みがかずば研究員制度）」）を利用した研究者を 31名以上/年とする。

現状に対する課題

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

策定している

公表方法

「次世代育成支援対策行動計画及び女性活躍推進対策行動計画」をホームページに掲出

URL

http://www.ocha.ac.jp/introduction/publication/20180326.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●　管理職に占める女性に割合又は人数		35%以上	42.50%
●　教員に占める女性の割合（在職率）		40%以上	53.60%
○　女性教員の採用割合（採用率）			
●　その他（1）	労働者に占める女性の割合	45%以上	57.35%
○　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２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください
・小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員に対する育児時間の設定 ・育児・介護を行う職員の早出遅出勤務 ・小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員に対する子どもの看護休暇 ・育児休業を取らない教員の職務軽減　等

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

大 学 名	電気通信大学

学 長 名	田野　俊一

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	8.5 ％	総教員数	305 名中	女性教員数	26 名

第４期中期目標・中期計画において男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） Ⅰ 教育研究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 1 社会との共創に関する目標を達成するための措置 3 好循環システムを充実発展させるため、世界水準の研究力を持つ分野を特定し、その研究分野の優秀な研究者が活躍できるよう支援するとともに、研究者の多様性や卓越性を尊重し異分野の研究者によるイノベーション創出を活性化する。 (3-5)専任教員の女性人数を第４期中期目標期間最終年度までに、令和２年度末に比して約 1.1 倍以上とする。 （中期目標） Ⅰ 教育研究の質の向上に関する事項 3 研究 （１）真理の探究、基本原理の解明や新たな発見を目指した基礎研究と個々の研究者の内在的動機に基づいて行われる学術研究の卓越性と多様性を強化する。併せて、時代の変化に依らず、継承・発展すべき学問分野に対して必要な資源を確保する。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
【3-5】以下の在職数となるよう人事計画を進める。女性の専任教員数28 名（R2 比1.08） ２．人事に関する計画 ○ 多様な人材を確保するため、引き続き国際公募、女性限定公募等を行うとともに、企業等経験者等の教員を確保するための教員人事制度を新たに整備し採用人事を行う。

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
大学ウェブサイト
URL
http://www.ge.uec.ac.jp/plan/plan/

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●	管理職に占める女性に割合又は人数	17.2%以上	15.6.%
○	教員に占める女性の割合（在職率）		
○	女性教員の採用割合（採用率）		
●	その他（1）	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15名以上配置する。	15名以上	13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２０２１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.

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として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

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	21.3 ％	総教員数	315 名中	女性教員数	67 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
・若手研究者、女性研究者、外国人研究者等、多様な人材の採用を拡充するために、国際公募等による任期付き研究者の採用を推進する。また、テニュアトラック制度、ジュニア・フェロー制度を活用して、若手研究者の採用を促進する。育児支援等も拡充する等、大学院生を含む研究者の研究環境の整備を進める。 ・若手研究者、女性研究者、外国人研究者等の採用の促進（第４期中期目標期間の年平均が若手研究者採用比率40%以上、女性研究者採用比率20%以上、外国人研究者在籍比率7.3%（2020年度実績）以上）による研究環境の多様性の向上。 ・女性役員を登用するとともに課長代理以上の女性職員数を増加させる。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
・第３期における若手・女性・外国人研究者の採用実績及び国際公募、テニュアトラック制度、ジュニア・フェロー制度等の活用実績を検証する。 ・ダイバーシティ（多様性）向上のための中長期的な課題（ジェンダーギャップの解消、年齢構成の多様化、国際的多様性の向上、出身地域の多様化など）に対応する具体的方策を検討する。 ・外国人研究者及び女性研究者比率について、引続き定期的に状況を確認しながら積極的な採用を進める。

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
https://www.hit-u.ac.jp/guide/information/pdf/ippanjigyounushi.pdf

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数			
○　教員に占める女性の割合（在職率）			
●　女性教員の採用割合（採用率）		20%	9.1%
●　その他（1）	女性事務職員の平均継続勤務年数／男性事務職員の平均継続勤務年数×100（%）	70%	66.70%
○　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２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください
・引き続き各部局における女性教員の積極的な採用と、女性教員の採用促進に関する全学的計画を実施し、成果を検証した。 ・事務局の課長代理以上のポストについて、女性職員を登用するとともに、さらなる改善策を検討した。

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

大 学 名	政策研究大学院大学

学 長 名	学長代行　黒澤昌子

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	18.8 %	総教員数	69 名中	女性教員数	13 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（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。 ・「政策研究大学院大学における男女共同参画の推進に関する基本方針」（H26.2.26学長裁定）に沿って、すべての教職員が性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に発揮できるよう必要な環境整備を進める。

上記のうち、２０２２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
策定している
公表方法
学内掲示板サイトへの掲載及び厚生労働省「女性活躍推進企業データベース」への掲載
URL
http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=34764

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数			
○　教員に占める女性の割合（在職率）			
○　女性教員の採用割合（採用率）			
●　その他（1）	職員の管理職（室長以上）の女性比率【政府が2020年までの目標値として掲げた30%以上の水準を維持する】	30%	44%
○　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２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください
フレックスタイム制の適切な運用

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
特にありません。

大 学 名	茨城大学

学 長 名	太田　寛行

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	15.4 %	総教員数	505 名中	女性教員数	78 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組

多様な採用によりダイバーシティを促進するとともに、多様性を支えられる教職員を充実させるため、多様性に関する意識啓発のための研修を実施する。
教職員が誇りを持って活躍・成長できる組織づくりを目指す。
そのため、ワーク・ライフ・バランスの推進、適切な業績評価と処遇への反映、教職協働の実現と高度化・複雑化する本学の課題に対応するための研修を実施する。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組

多様性を支えられる教職員を充実させるため、学内コミュニケーションの活性化や積極的な情報発信を行うとともに、教職員向けにダイバーシティに関する意識啓発のための研修を実施する。研修の実施にあたっては、大学執行部や管理職、女性職員などの対象者の属性に応じたテーマ別研修も企画する。
また、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、休暇・休業の取得者数等の実態や教職員のニーズを踏まえて、休暇・休業の取得及び両立支援制度の利用を促進するとともに、制度の充実を検討する。

現状に対する課題

・女性教員比率が低い
・管理職の職員における女性比率が低い

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

策定している

公表方法

ダイバーシティ推進室ホームページ

URL

https://www.ibaraki.ac.jp/diversity/index.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
● 管理職に占める女性に割合又は人数		20%	25.53%
○ 教員に占める女性の割合（在職率）			
○ 女性教員の採用割合（採用率）			
● その他（1）	女性教職員を5%以上増員させる。	5%以上	6.7% (H27.5.1比)
● その他（2）	女性教職員の平均勤続年数を男性教職員の平均勤続年数の70%以上とする。	70%以上	60.71%
○ その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください

・女性役職員について、2021年度は理事1名、監事1名、副学長1名、学長特別補佐5名、保健管理センター所長1名、附属幼稚園長1名を女性とし、計10名となった。
・「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年度の教員採用人事においても継続した。
・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」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

・女性役員2名
・女性教員比率　19.0%

大 学 名	筑波大学
学 長 名	永田　恭介

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	18.9 %	総教員数	1832 名中	女性教員数	347 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組

ジェンダー、国籍、年齢及び障害の有無に関わらず人間の可能性と多様性を尊重し、ダイバーシティ社会の形成を牽引することを明記し、意思決定プロセスにおける多様性を確保するため、数値目標として組織運営に携わる構成員または補佐する者のジェンダーバランス（非常勤含む）を令和9年度（2027年度）末までに30%と掲げている。
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研修会、ワーク・ライフ・バランスのための相談サポート事業、育児クーポン、育児・介護等との両立のための研究継続・復帰支援事業、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、女性研究者の表彰制度等のほか、特別補佐ポストの設置等、男女共同参画推進事業を継続的に実施している。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組

【実施したもしくは、実施中の取組】
・ライフイベント期における研究者への支援として「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」を実施した。
・管理職にある女性研究者等への支援として「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」を実施した。
・育児中の教職員への支援として「ベビーシッター割引券」の配布を実施している。
・女性管理職をはじ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た。
・教職員・学生も利用可能なワーク・ライフ・バランス相談・キャリア相談窓口を設置している。
・育児・介護休業法の法改正について理解を深めるとともに、男性教職員が育児休業を取得するにあたっての効果・現状を知り組織活性化へつなげるため、育休セミナーを実施した。
・LGBTQへの対応として、オンライン（オンデマンド形式）による全学FD研修会を実施した。
・東京レインボープライド2022において大学のブースを出展するなど、本学のダイバーシティに対する姿勢を学内外に発信した。
【実施予定の取組】
・介護と仕事の両立に向けての考え方や多様な働き方を学ぶために介護セミナーの実施を予定している。
・産総研・日本ＩＢＭ・筑波大学の産学官の連携による女性研究者・技術者対象の交流イベント実施を予定している。
・女子中高生向け理工系進路選択支援イベントのオンライン実施を予定している。
・次世代育成事業として、博士（後期）課程への進学を考えている修士学生および学群生を対象とした、オンラインイベント実施を予定している。
・LGBTQ関連科目の開講を予定している。

現状に対する課題
女性管理職登用比率が低いことがあげられる。また、自然科学系の女性教員在籍比率と採用比率が低い点が課題となっている。

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

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
●	管理職に占める女性に割合又は人数		30%	21.89%
○	教員に占める女性の割合（在職率）			
○	女性教員の採用割合（採用率）			
●	その他（1）	男性教職員の育児休業平均取得期間	3ヵ月	139.57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２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください
「男性の育休」をテーマにし、オンラインカフェを2回実施し,男性教職員並びに服務監督者を対象に、育児休業取得に関するアンケートを実施している。 女性管理職をはじ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。 管理職にある女性研究者等への支援として「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。その他、大学執行役員と女性研究者との懇談会を開催している。

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

大 学 名	筑波技術大学

学 長 名	石原　保志

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	26.9 %	総教員数	108 名中	女性教員数	29 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
大学の意思決定過程に参画する女性職員の割合を20%以上に増やす。 職員が仕事と家庭の両立支援制度を活用しやすい雰囲気を醸成する。 ワークライフバランス推進のため職員が柔軟な働き方ができる環境を整備する。 ライフステージに応じて女性職員が活躍できるようキャリア開発を支援する。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
両立支援制度に関するパンフレット等を改訂し、学内への周知及び利用の促進を行う。 ワークライフバランスに対する職員の意識を高めるための研修を実施する。

現状に対する課題
両立支援等を専門に担う部署がない。

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
女性の活躍推進企業データベース及び学内イントラネット
URL
https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=31286

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数			
○	教員に占める女性の割合（在職率）			
○	女性教員の採用割合（採用率）			
●	その他（1）	大学の意思決定過程に参画する女性職員の割合	20%以上	20.30%
○	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２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください
2022年4月1日からの計画であるため、特に実施した取り組みはない。

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　宰

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	20.0 %	総教員数	330 名中	女性教員数	66 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
宇都宮大学第４期中期計画（2022年度～2027年度）に次の３点を明記している。「多様で優れた教員の確保及び教員組織の適正な年齢及び性別構成を図るため、女性の若手教員を優先的に採用する。」「本学の男女共同参画にかかるアクションプランを制定して、女性限定の採用を行うなど女性教員比率の向上を図る。」「女性研究者のキャリアパスを支援する各種制度を通じて、女性教員の高度な研究力、国際性及びリーダーシップ力の育成を促進し、管理職に占める女性割合を向上させる。」 これに沿って本学独自に策定した「女性教員の活躍推進のためのアクションプラン」（2022年度～2027年度）に具体的な数値目標（第４期中期目標期間中に女性教員比率24%、「学長、理事、副学長及び大学の意思決定機関等」に占める女性比率17%、女性教授比率22%、女性准教授比率21%）を定め、達成のための取組を実施予定である。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
１．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「男女共同参画社会基本法の趣旨に沿って、女性の積極的な応募を歓迎する。」旨、また、子育てと仕事の両立支援策を推進していることや、峰団地内に保育園が誘致されている旨を明記を記載し、女性教員比率の向上を図る。 ２．「宇都宮大学３Ｃ基金女性研究者海外派遣助成金」による海外派遣制度を中心とした「女性研究者キャリアパスプログラム」により、女性研究者に高度な研究力・国際性及びリーダーシップ力を身につけさせ、上位職昇任候補者の育成を図る。

現状に対する課題
女性教員比率が昨年度より下がってしまった。計画にない自己都合退職により女性教員が減少することがある。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
大学ホームページにて公表
URL
http://diversity.utsunomiya-u.ac.jp/

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数			
●	教員に占める女性の割合（在職率）		24%(目標達成期限 2027/3/31)	20.30%
○	女性教員の採用割合（採用率）			
●	その他（1）	「学長、理事、副学長及び大学の意思決定機関等」に占める女性比率	17%(目標達成期限 2027/3/31)	15.40%
●	その他（2）	職員の育児休業（育児短時間勤務、育児時間休業を含む）の取得率	90%(目標達成期限 2027/3/31)	現状算出不可
○	その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください
2022年度に新たな「一般事業主行動計画」の数値目標を定めたため、2021年度中には具体的な数値目標はなかったが、「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比率」を向上させるため、「宇都宮大学３Ｃ基金女性研究者海外派遣助成金」制度により女性研究者３名を海外派遣（オンライン）し、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、候補者の育成を図った。

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
教授に占める女性比率　22% 准教授に占める女性比率　21% 新規採用教員に占める女性比率　30%

大 学 名	群馬大学
学 長 名	石崎　泰樹

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	21.7 %	総教員数	833 名中	女性教員数	181 名

第４期中期目標・中期計画において男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＆インクルージョンを推進するため、男女共同参画や性の多様性に関する啓発活動を行い、教職員や学生の意識改革を促進する。また、若手、女性、外国人等の研究者の採用、登用を推進し、研究者の多様性を高める。 ○若手研究者の海外派遣支援及び若手研究者、女性研究者を対象とする研究活動支援により、研究基盤の強化と研究活動の活性化を進める。 ○教職員の採用及び昇任等の選考は、人材の多様化（ダイバーシティ）の推進のため、年齢構成を意識しつつ、職位のバランスに配慮し、若手、女性、外国人、民間企業等実務経験者及び海外在住経験者等を積極的に登用する。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
○ダイバーシティ＆インクルージョンを推進するため、男女共同参画や性の多様性に関する啓発活動を行い、教職員や学生の意識改革を促進する。 ○若手、女性、外国人等の研究者の採用、登用を推進し、研究者の多様性を高める。

現状に対する課題
女性研究者の在籍割合が21%台となったものの、数値が横ばいで推移している。

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
ホームページへの掲載
URL
https://www.gunma-u.ac.jp/wp-content/uploads/2022/03/70bbaf4bb206bbb10fc4bd5817f3532f.pdf

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●	管理職に占める女性に割合又は人数	14.30%	23.08%
●	教員に占める女性の割合（在職率）	20%以上	21.70%
○	女性教員の採用割合（採用率）		
●	その他（1）	役員に占める女性比率	12.50%	11.11%
○	その他（2）			
○	その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください

○女性教員の採用・登用を推進するとともに、女性限定公募で採用した准教授以上の女性教員と採用した学部等にインセンティブを付与する制度を継続した。
○学部独自の取り組みとして、女性限定公募で採用した女性に学部からインセンティブを付与した。
○特長ある取組を長期間継続している機関から講師を招き，管理職FD研修（教職員も視聴可）を実施した。
○女性職員のリーダーシップやキャリアデザインに関する研修を実施した。
○ダイバーシティ推進センターやまゆだま広場での支援を充実させる。

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

○第４期中期目標・中期計画において、女性研究者の割合、40歳未満の若手研究者の割合、未来先端研究機構の専任教員に占める外国人の割合。

大 学 名	埼玉大学

学 長 名	坂井　貴文

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	19.8 ％	総教員数	420 名中	女性教員数	83 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組

多様性と包摂の理念を実現するダイバーシティ推進の中核拠点として、ダイバーシティ推進オフィスの体制を強化し、ダイバーシティ推進センターを設置し、その機能の充実を図る。
具体的には、第1に、彩の国女性研究者ネットワークを基盤とした埼玉県内の大学・企業・行政と協働し、ダイバーシティ推進センターwebサイトを活用した情報発信、シンポジウムやセミナーを実施する。第2に、多様な教職員が活躍できる就労環境の整備、支援体制の拡充を図り、ダイバーシティ社会推進をリードする高等教育・研究機関としての確固たる学内基盤を構築する。そのため、ライフイベント中の教職員のための支援制度について新規利用者の開拓やニーズ調査を行うとともに、ダイバーシティに配慮した人事を進め、女性教員の在職比率24%以上とする。第3に、教職協働の実現及び業務の効率化のため、職員の性別等のダイバーシティの向上や職務の高度化を図るため、女性事務職員の管理職等に占める比率を30%以上とする。第4に、各学部、研究科等と連携して障がいのある学生や外国人留学生等への支援ニーズの把握、支援体制の構築を図る。

上記のうち、２０２２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の実施。
・出産・育児・介護中の教員を対象とした研究補助制度の実施。
・教職員・学生を対象とした祝日の授業日における子どもの一時預かり（保育、学童）の実施。
・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の実施。
・学長裁量経費によるポストサイクルシステムの改善と活用、女性限定公募の実施。

現状に対する課題

・理工学研究科における女性教員比率が少ないこと、また、採用比率を向上させる上で、各部局においてダイバーシティ推進の意義の周知徹底をさらに進めることが課題である。
・全職員における女性職員の増加は進んでいるが、職員の管理職増加については年齢構成の問題があり、管理職の用件や採用についての課題がある。

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

埼玉大学ダイバーシティ推進センターの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
○	管理職に占める女性に割合又は人数		
●	教員に占める女性の割合（在職率）	24.00%	19.80%
○	女性教員の採用割合（採用率）		
●	その他（1）	男性教職員の育児休業取得率	10%以上	9.5%（2022年3月31日現在）
●	その他（2）	女性教職員の育児休業取得率	90%以上	100%（2022年3月31日現在）
○	その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください

・ダイバーシティ推進に資する取組として、「コロナ禍における地域医療・看護・福祉」及び「コロナ禍に顕在化するジェンダー不平等」をテーマに防災・日本再生シンポジウムをオンラインで開催した。
・彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム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。
・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。
・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。
・ダイバーシティ推進室監修のもと、教育学部及び教養学部の学生有志が性暴力防止啓発のためのパンフレットを作成した。
・埼玉県男女共同参画推進センター（WithYouさいたま）と共催で、学生がジェンダーについて調査研究を実施し、その結果を県へ提言する「ユース×ジェンダープロジェクト@埼玉大学」を実施した。

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

第４期中期目標・中期計画期間中の各部局における女性教員の採用比率を、人文社会系部局においては40%、教員養成系部局においては40%、自然科学系部局においては20%以上とする。

大学名	千葉大学

学長名	中山　俊憲

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	23.0 ％	総教員数	1323 名中	女性教員数	304 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組

・女性の活躍の場を積極的に提供し、更なるダイバーシティ環境の実現を推進するとともに、ジェンダード・イノベーション創出に向け、指導的立場も含めて女性教員の更なる活躍を促進する。女性限定公募等を活用することにより、女性教員採用比率３５％以上を目指す。

・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、25%程度とする。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組

・女性の活躍の場を積極的に提供し、更なるダイバーシティ環境の実現を推進するとともに、ジェンダード・イノベーション創出に向け、指導的立場も含めて女性教員の更なる活躍を促進する。女性限定公募等を活用することにより、女性教員採用比率３５％以上を目指す。
・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、25%程度とする。

現状に対する課題

・女性教員採用比率について、第３期中期目標・中期計画終了時２８．７％であり、引き続き女性を優先する公募等により、女性教員の採用比率の向上を図る。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

策定している

公表方法

大学ホームページへの掲載

URL

http://www.gakuzyutsu.chiba-u.jp/plan/jyoseikatsuyaku.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●	管理職に占める女性に割合又は人数	25%	22.1% (2022年4月1日現在)
○	教員に占める女性の割合（在職率）		
○	女性教員の採用割合（採用率）		
○	その他（1）		
○	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２０２１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

・女性研究者の新規採用比率の向上（令和７年度末までに35%以上）
・講師以上の女性研究者在職比率の向上（令和７年度末までに25%以上）
・役員等の女性比率を20%以上

大学名	横浜国立大学

学長名	梅原　出

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	19.4 ％	総教員数	547 名中	女性教員数	106 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組

・多様な教員が教育研究活動と生活を両立させ活躍できる支援体制の充実
・女子学生の博士課程後期進学者の増加
・女性教員の積極的な採用（理工系中心）
・博士課程後期在籍の女子学生への支援枠組みの整備

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組

・男性教職員の育休取得率の向上に必要な対策の検討、くるみん（子育て配慮型企業）認証を得るための対策の検討を行う。
・理工系部局において、採用人事における目標値を設定するなど、中期的な計画のもとに女性教員の積極的な採用に取り組む
・博士課程進学者用の奨学金制度が創設可能かどうか検討を進めるとともに、良好な就学環境を創出するためのダイバーシティ研修を企画・試行する。

現状に対する課題

・理工系部局の女性教員比率について、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ており、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４期中期計画に掲げている女性教員比率22.5%以上の達成に向け、大学全体で取り組んでいる。

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.ynu.ac.jp/about/project/gender_plan.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数			
●　教員に占める女性の割合（在職率）		22%以上	19.4
○　女性教員の採用割合（採用率）			
●　その他（1）	男性教職員の育児休業取得率	10%以上	27.8% （R3年度実績）
○　その他（2）			
○　その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１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を向上に資するため、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、部局別の現状分析及び課題等の洗出しを行った。

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　眞理子

２０２２年５月１日現在の女性教員比率　30.4 ％　総教員数　23 名中　女性教員数　7 名

第４期中期目標・中期計画において男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、「Ⅴ その他業務運営に関する重要事項に関する目標を達成するためにとるべき措置」のうち、「ワークライフバランスを推進する」のひとつとして、「年次休暇取得率を第４期中に６割以上を目指す。」ことを予定している。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組

・年末年始や休日に挟まれた平日等の連続した休暇を取得しやすい時期を、「休暇取得促進日」として年次有給休暇の取得を促進する。
・年次有給休暇の制度等も含め、改めて休暇取得促進のための周知・意識啓発を定期的に実施する。

現状に対する課題

制度の周知と取得しやすい環境の整備

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

https://www.soken.ac.jp/outline/disclosure/organization/gender/

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数			
○　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）	年次休暇取得率	60%	58%
○　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２０２１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

２０２２年５月１日現在の女性教員比率　20.6 ％　総教員数　1307 名中　女性教員数　269 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組

「人事に関する計画」において，若手・女性・外国人等，多様な人材の登用に努めること及び女性管理職登用等，ダイバーシティを推進する体制を強化することを掲げている。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組

・若手・女性・外国人等，多様な人材の登用については，若手教員の一括公募を行う「若手教員スイングバイ・プログラム」を，女性・外国人教員の採用や，本学の女性教員の共同研究者となる者の採用を歓迎する方針で運用予定。
・女性管理職登用に関しては，既に役職についている女性管理職をゲストとする「女性リーダー懇談会」や，ダイバーシティマネジメントに関する研修会等を開催予定。

現状に対する課題

・意思決定機関等におけるジェンダーバランス
・教授等上位職に占める女性の割合
・女子学生に対するデータサイエンス教育の推進

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.niigata-u.ac.jp/university/about/operation/action-plan/

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●	管理職に占める女性に割合又は人数	20%	16.00%
●	教員に占める女性の割合（在職率）	24%	20.70%
○	女性教員の採用割合（採用率）		
●	その他（1）	両立支援制度の利用者に占める男性の割合	30%	63.16%
○	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２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください
・若手及び女性教員の増加に向け，一括公募と採用後の育成体制を備えた「新潟大学若手教員スイングバイ・プログラム」を実施した。 ・女性教員の上位職登用に向け，海外派遣や研究専念等の中長期的な研修を通じて女性研究者の育成を積極的に計画する部局を支援する「女性研究者開花プラン支援事業」を実施した。 ・多様な人材を活かす組織づくりを目的として，管理職を参加必須とした「ダイバーシティ・マネジメント研修会」を開催した。 ・ワークライフバランス支援員の配置やベビーシッター割引券等の各種両立支援制度を男女問わず運用した。

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
・評議員に占める女性の割合を令和9年度までに10%を目指す ・教授に占める女性の割合を令和9年度までに15%を目指す ・自然科学分野における女性教員の採用比率を30%以上とする

大 学 名	長岡技術科学大学

学 長 名	鎌土　重晴

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	14.0 %	総教員数	200 名中	女性教員数	28 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
１．女性教員採用・登用に向けて、男女共同参画推進委員会による検討・協議、各系への応募状況調査の実施 ２．意識啓発として、管理職FDを兼ねたダイバーシティ事業シンポジウムの開催 ３．女性教員の上位職への意識づけに向けた管理職セミナーの実施 ４．両立支援として、研究支援者雇用制度等の各種支援制度運用、託児支援の新制度創設に向けた検討 ５．ライフイベント休業中の技術者向けリカレント教育システムの構築 ６．WLB改善と意識啓発に向けた「学長と各系・センター・事務局毎とのWLB懇談会」 ７．地域への波及として「えちご・ものづくりダイバーシティ・コンソーシアム準備委員会」運営、情報発信 ８．次世代育成として、ロールモデル講演会開催、ロールモデル集発行と周知 ９．裾野拡大プロジェクトとして、各地の高専と連携した小中学校への出前実験授業の実施

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
１．男女共同参画推進委員会による検討・協議、各系への応募状況調査 ２．管理職FDを兼ねたダイバーシティ事業シンポジウム ３．女性教員向け管理職セミナー ４．各種支援制度運用、託児支援の新制度創設に向けたワーキンググループ始動 ５．休業中の技術者向けオンラインコンテンツの開発 ６．WLB改善と意識啓発に向けた「学長と各系・センター・事務局毎とのWLB懇談会」 ７．「えちご・ものづくりダイバーシティ・コンソーシアム準備委員会」運営委員会の開催 ８．ロールモデル講演会開催、ロールモデル集発行と周知 ９．各地の高専と連携した小中学校への出前実験授業の実施

現状に対する課題
・新型コロナ感染症拡大により、海外学術協定校等へのリクルート活動が困難であること ・女性教員の大半が准教授以下の若手教員であり、管理職への登用までに育成期間を要すること ・「えちご・ものづくりダイバーシティ・コンソーシアム準備委員会」への地域企業の主体的な参画を拡大すること

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
大学ホームページ
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に割合又は人数		
●	教員に占める女性の割合（在職率）	15%	14.50%
○	女性教員の採用割合（採用率）		
○	その他（1）			
○	その他（2）			
○	その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください
・女性教員採用に向けて、男女共同参画推進委員会による検討・協議、各系への応募状況調査、女性限定公募の実施

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
・2019年度「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、「管理職に占める女性割合を概ね20%にする」「40歳未満の若手教員の割合が31.1%になることを目指す」

大 学 名	上越教育大学
学 長 名	林　泰成

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	24.3 %	総教員数	136 名中	女性教員数	33 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組

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
URL
https://www.juen.ac.jp/070koukai/033woman/index.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●	管理職に占める女性に割合又は人数	20%	26.10%
○	教員に占める女性の割合（在職率）		
○	女性教員の採用割合（採用率）		
●	その他（1） 男性職員の育児休業等取得率	20%	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２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください
職員を対象とした男女共同参画のための講演会を実施した。

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
教職員の女性の割合を２割以上とする。

大 学 名	山梨大学
学 長 名	島田　眞路

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	18.6 %	総教員数	767 名中	女性教員数	143 名

第４期中期目標・中期計画において男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4期中期目標 若手、女性、外国人など研究者の多様性を高めることで、知の集積拠点として、持続的に新たな価値を創出し、発展し続けるための基盤を構築する。 ○第4期中期計画 ・優れた若手研究者、外国人研究者及び女性研究者の採用や定着を促進するため、採用ポイント制、年俸制、クロスアポイントメント制度等の見直し・改善を行うなど、人事・給与制度を整備し、弾力的な運用を行う。 ・育児・介護・特別休暇など各種支援制度の整備、弾力的な運用、男女共同参画の加速のための学長行動宣言の実施結果の活用などにより、仕事と育児・介護の両方を促進する。また、女性教員比率を22%に引き上げるとともに、意思決定過程への女性の参画を推進するため、女性教授比率を13%、事務系女性管理職比率を10%に引き上げる。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
教員の人事マネジメントの方針に関する事項を審議する大学院総合研究部会議において、若手、外国人及び女性研究者の雇用状況を毎月共有し、幹部職員の意識啓発を行っている。引き続き女性教員比率・女性教授比率等向上に向け女性教員を積極的に採用する。

現状に対する課題
相対的に、理工系分野における女性研究者数が少ないことから、工学域・生命環境学域での女性教員比率の向上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に割合又は人数	11%	13.60%
●	教員に占める女性の割合（在職率）	18%	18.30%
○	女性教員の採用割合（採用率）		
○	その他（1）		
○	その他（2）		
○	その他（3）		

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください
・女性教員を対象としたロールモデル情報を発信した。 ・スキルアップセミナーを年2回以上開催した。 ・部局長を対象としたダイバーシティマネジメント研修を企画し、実施した。 ・「能力同等なら女性優先」の方針のもと、引き続き女性教員をはじめとする女性研究者を積極的に採用・養成している。 ・本学の取組に関する情報を積極的に学内外へ発信した。 ・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、育児休暇から職場復帰して2年以内の研究者に研究活動に係る経費（10万円）を助成した。 ・ライフイベント中の研究者に論文投稿費と英文校閲を助成した。 ・ライフイベント（妊娠・育児・介護）中の研究者に対し、研究サポーターとしてキャリアアシスタントを配置することで、ライフイベントと研究活動の両立を支援した。 ・優れた研究成果を挙げた本学の女性研究者に山梨大学男女共同参画学術研究奨励賞を授与し、その研究意欲を高め、将来の学術研究を担う優秀な女性研究者の育成及びこれによる男女共同参画を促進している。 ・継続的に現状を把握するため、全学意識調査を実施した。

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
第4期中期目標中期計画（抜粋） 中期計画3. 研究に関する目標を達成するための措置 26.育児・介護・特別休暇など各種支援制度の整備、弾力的な運用、男女共同参画の加速のための学長行動宣言の実施結果の活用などにより、仕事と育児・介護の両立を促進する。また、女性教員比率を22%に引き上げるとともに、意思決定過程への女性の参画を推進するため、女性教授比率を13%、事務系女性管理職比率を10%に引き上げる。

大学名	信州大学
学長名	中村　宗一郎

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	17.8 %	総教員数	1023 名中	女性教員数	182 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
国立大学法人信州大学　第4期中期計画 X　その他 ２．人事に関する計画・ ・女性活躍推進法を踏まえ，本学が策定した一般事業主行動計画に基づき，採用した常勤教員に占める女性教員の割合を高め，優れた女性研究者の育成。研究と生活を両立するためのサポートを強化する。また管理職への積極的な女性登用を図るための環境整備を進めるなど，男女共同参画施策を推進する。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
・副課長以上の管理職を対象としたダイバーシティ推進研修（「心理的安全性を高めるための研修（オンデマンド型）」）を実施する予定 ・信州大学だけでなく，長野県内の自治体・企業を対象とした女性活躍推進をテーマとしたセミナーを開催する予定

現状に対する課題
・管理職に占める女性の割合が低い ・常勤教員に占める女性の割合が低い

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
女性の活躍推進企業データベース，信州大学男女共同参画推進センターウェブサイト
URL
https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=7782 https://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/whats/jisedai.php

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●	管理職に占める女性に割合又は人数	15.00%	13.3% (2022年4月1日現在)
○	教員に占める女性の割合（在職率）		
●	女性教員の採用割合（採用率）	22.00%	20.2% (2022年2月1日現在)
○	その他（1）		
○	その他（2）		
○	その他（3）		

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください
女性活躍推進をテーマに，全教職員を対象にした男女共同参画セミナーを実施した（令和3年12月）

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

大学名	富山大学
学長名	齋藤　滋

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	18.8 %	総教員数	840 名中	女性教員数	158 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
・ダイバーシティの推進体制を強化し、全学的に女性研究者や多様な人材が活躍できるよう、意識、組織、環境を変える。 ・女性研究者を上位職に登用するための育成プログラムを構築することにより、大学運営における意思決定機関等への女性の参画を拡大する。 ・若手研究者や女性研究者が、研究に専念できる環境の整備を行うため、学内の校務の縮減を図る「学内サバティカル制度」を創設し、予算を確保し、運営する。 ・育児・介護等の支援体制を強化し、制度の周知を図ることで、女性研究者の研究継続をはじめとし、多様な人材が働きやすい環境を構築する。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
女性研究者を対象とした成果公開費助成、女性研究者の活躍の可視化・顕彰（未知に挑む女性研究者賞）、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、介護セミナーの開催及び介護相談の実施、ウェブサイトの充実や印刷物の発行による情報提供、ロールモデルと学生による部局縦断ミーティングの実施、女性研究者と部局長による部局ミーティングの実施、大学構成員を対象としたダイバーシティに関する意識啓発講演会の開催、理工系裾野拡大事業(女子学生向けロールモデル集の作成）、研究者キャリアアップ研修の実施、工学部女子特別推薦の実施

現状に対する課題
大学のすべての活動において多様な人材の参画を推進しているが、女性研究者比率はまだ低く、特に上位職ほど女性比率が低いというのが現状である。そこで、女性研究者と若手研究者の採用を積極的に推進すること、将来大学の意思決定機関に参画できる女性研究者を育成する仕組みを構築すること、職位や年代、状況に応じた支援を行うことなどが求められている。

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
国立大学法人富山大学ウェブサイト
URL
https://www.u-toyama.ac.jp/outline/information/public/action-plan/

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数			
●　教員に占める女性の割合（在職率）		毎年度1%以上増加	19.30%
○　女性教員の採用割合（採用率）			
●　その他（1）	大学の意思決定機関等における女性数	1名以上増加	７名
●　その他（2）	男性の育児休業取得率	20%以上	10.80%
○　その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください
・女性教員の在籍数を反映した部局へのインセンティブ経費の付与 ・若手教員比率及び女性教員比率の目標に関する「本学の研究力向上と教育研究の活性化に向けての教員の職階構成及び年齢構成の適正化への取組方針」を実施

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

大 学 名	金沢大学
学 長 名	和田　隆志

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	18.0 ％	総教員数	1026 名中	女性教員数	185 名

第４期中期目標・中期計画において男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4期中期目標・中期計画に準ずるものとして、各部局において分野別女性教員採用割合目標値を挑戦的な数値に改訂し、その達成に向けた行動計画を策定した。特に、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、女性研究者の採用増を図っている。他にも、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。 また、ワーク・ライフ・バランスを尊重した教育・研究・就業の環境整備や、男女問わず優秀な教職員の採用・育成に努め、すべての構成員が能力を発揮できる大学組織の構築等の取組を継続する。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
引き続き分野別女性教員採用割合目標値達成に向け、女性限定公募を行い、理工系については、原則として全ての人事を女性限定公募から開始する等の取組を行う。

現状に対する課題
教員を公募しても、女性の応募者が少ない。分野によっては女子学生の在籍者が少なく、女性研究者を増加させることが難しいが、上記の取組等を行うことにより改善を目指す。

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

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●　管理職に占める女性に割合又は人数		30%以上	33.66%（34人） (R4.3.31時点)
●　教員に占める女性の割合（在職率）		24%以上	23.46%(209人) (R4.3.31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（R3.1.1～R3.12.31）
○　その他（2）			
○　その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１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。」と必ず記載している。

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
特になし。

大 学 名	北陸先端科学技術大学院大学
学 長 名	寺野　稔

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	10.0 ％	総教員数	170 名中	女性教員数	17 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
教員の多様化による創発的環境を醸成するため、外国人教員比率、女性教員比率及びクロスアポイントメント等を活用した人材の比率について、一定割合以上を確保する。 事務系職員については、他機関との人事交流を促進するとともに、各職員の適正・能力を活かし、女性管理職登用等を見据えた育成システムを構築する。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
教員採用公募において、女性研究者からの応募を促すため、女性の採用を積極的に進めていることや、教員の育児期間中の両立支援の取り組み等について公募文に記載している。

現状に対する課題
指導的役割を担う女性役職員の増加について、現状、女性教員数が少ないことから、女性教員等を増加させることを優先的課題として取り組んでいる。女性教員数の増加達成後、適任者について役職への就任を計画しており、長期的な対応となることが見込まれる。

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

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数			
○　教員に占める女性の割合（在職率）			
○　女性教員の採用割合（採用率）			
●　その他（1）	指導的役割を担う女性職員の割合	20%	21.95%
○　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２０２１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、課長級相当以上ポストに新たに１名、係長級にも１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

大 学 名	福井大学
学 長 名	上田　孝典

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	21.2 ％	総教員数	614 名中	女性教員数	130 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
一般事業主行動計画において、女性教員の在職比率を22%以上とする目標を掲げている。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
目標値を上回るよう女性教員を積極的に登用する。

現状に対する課題
女性教員のさらなる積極的な登用のため、学内における意識の醸成を促す。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
本学男女共同参画推進センターホームページへの掲載
URL
http://danjyo.ad.u-fukui.ac.jp/about/about02/

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数			
●　教員に占める女性の割合（在職率）		22	21.7
○　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２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください
全学運営会議や男女共同参画推進センター会議等において、現状の女性教員の在職比率を報告し、各部局における女性教員の積極的な採用を依頼した。

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

大 学 名	岐阜大学
学 長 名	吉田　和弘

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	16.4 ％	総教員数	803 名中	女性教員数	132 名

第４期中期目標・中期計画において男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.多様な人材が切磋琢磨する競争環境の醸成に向けて、若手、女性、外国人などの雇用を促進する。そのためのインセンティブ制度を整備する。 ・女性教員比率を増加させる。（岐阜大学においては４％増加させる。） ・若手・女性研究者の比率を向上させるためのインセンティブ制度を強化し実施する。 2.男女共同参画について、これまでの取組を更に発展すべく、環境整備、ワークライフバランスの向上、優秀な女性教員育成のための博士課程学生やポストドクター等の女子学生比率の向上、意思決定部門における意識の啓発などを推進する。 ・女性研究者の研究力向上のため、女性を対象とした英文校閲費用助成事業（年20件程度）を実施し、また、意識改革のための研修（年１、２回程度）を実施する。（※件数、回数は東海国立大学機構としての数） ・学生・研究員・若手教員・上位職などあらゆる階層（学生・教職員）における女性比率を令和3年度実績より５％向上させる。 ・教育研究評議会など意思決定機関における女性クォータ設定を向上させ、教育研究評議会については将来的に30%以上にする。女性教員の割合を現在より増やす。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
・若手・女性研究者の比率を向上させるためのインセンティブ制度を継続して実施する。 ・英文校閲費用助成事業を実施し、また、意識改革のための研修を実施する。 ・教育研究評議会における女性クォータ設定を向上させるための規程改正を検討する。

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
○　管理職に占める女性に割合又は人数			
●　教員に占める女性の割合（在職率）		23%(2025年度まで)	16.44%
○　女性教員の採用割合（採用率）			
●　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)	15.62%
○　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２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください
若手・女性研究者の比率を向上させるために、女性を採用した場合にインセンティブを付与する取組を実施しているが、加えて、女性を採用した場合に5年間ポイントを貸与できる取組を開始した。

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

大 学 名	静岡大学
学 長 名	日詰　一幸

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	17.8 ％	総教員数	670 名中	女性教員数	119 名

第４期中期目標・中期計画において男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）学内において包括的なダイバーシティ推進を担い、学外組織との連携によって社会のダイバーシティの推進に貢献するための拠点として、男女共同参画推進室をダイバーシティ推進室へと拡充整備する。キャンパス・ダイバーシティ宣言を行い、静大ダイバーシティ推進戦略を策定する。 （2）多様な背景をもつ学生が安心して学べる環境を整備するため、学生支援センターと学内関係組織との連携を強化し、従来に加えて、多様なSOGI、エスニシティ、年齢の学生が交流する場や相談機能を含めた学生支援体制へと拡充・発展させる。多様な 背景をもつ学生が相互尊重の視野と思考を広げ、自ら考え実践する力を向上させるためにダイバーシティ推進に関する教育を実施する。 （3）多様な背景をもつ教職員が共に活躍できる大学運営を目指し、それぞれの問題に関する理解を深めるとともに性別役割意識やアンコンシャスバイアス(無意識の思い込み、偏見)の解消に取り組み、柔軟な就労環境等を整備する。女性、外国人、若手などの採用と昇進を加速させるために、各部局に適した取り組みを立案・実施する。 （4）多様な背景をもつ人々が住みやすく、生きがいを持って働き、活躍できる場づくりを進め、地域の活性化に結び付けるため、学外組織(地域行政、男女共同参画センター、社会福祉協議会、NPO、県内他大学、企業など)との連携を強化し、ダイバーシティの視点による共同研究を促進する。さらに、地域のダイバーシティ促進のための啓発を行う。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
（1）男女共同参画推進室をダイバーシティ推進室（仮称）へ整備・拡充するための検討を開始する。併せて、キャンパス・ダイバーシティ宣言、静大ダイバーシティ推進戦略を策定するための検討を行う。 （2）性別役割意識やアンコンシャスバイアス(無意識の思い込み、偏見)の解消に取り組むためのセミナーを開催する。全学人事管理委員会において、女性教員比率18%の数値目標達成に向けたシミュレーションを提示する。 （3）学外組織と連携して、レインボーネットワークの関連企業及び、県内の大学へ、ワークライフ・バランスを推進するために、業務の効率化を図るなどの地域のダイバーシティに関する啓発促進セミナーや女子学生の理系進路選択支援等を実施する。 　また、若手教員採用比率の数値目標を再認識させる。

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、女性の採用は進んでいるが、学内の教職員における男女共同参画に対する意識や理解に差がみられ、女性管理職への登用が進んでいない。

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//vision/gender/

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●	管理職に占める女性に割合又は人数	20%以上	15%
●	教員に占める女性の割合（在職率）	20%以上	17.80%
○	女性教員の採用割合（採用率）		
●	その他（1）	役員に占める女性の人数	1人以上	2人
○	その他（2）			
○	その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください
・全学人事管理委員会において女性教員の在職比率を確認し、各領域に対して積極的な採用を要請するとともに、女性に限った教員採用計画を優先的に採択することとした。 ・教員補充において女性教員採用加速システムを活用した教員人事採用を行い、当該教員にスタートアップ支援経費の補助を行った。 ・2020年度から女性研究者採用促進のためのダイバーシティレポート制度を導入し、教員公募において男女共同参画推進の観点から人事選考過程をレポートしている。

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

大 学 名	浜松医科大学
学 長 名	今野　弘之

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	22.9 ％	総教員数	402 名中	女性教員数	92 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
・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」を開催する ・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る ・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る ・夏季学童保育を実施し、職員の生活を継続的に保障することを通して、仕事と子育ての両立支援を保障する

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
・男女共同参画に関するセミナー等を企画し、男女共同参画への機会拡充を図る ・女性医師支援センターにおて、女性医師交流会、学生交流会、シンポジウム、ロールモデル講演会、セミナーなどを通じ、結婚、出産、育児による離職防止並びに出産後の職場復帰支援やキャリア形成支援を推進する ・夏季学童保育を実施し、職員の生活を継続的に保障することを通して、仕事と子育ての両立支援を保障する

現状に対する課題
職員の意識改革が必要である。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
大学ホームページにて公表
URL
https://www.hama-med.ac.jp/about-us/disclosure-info/female.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数		
○	教員に占める女性の割合（在職率）		
○	女性教員の採用割合（採用率）		
●	その他（1）	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	R4.2.21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２０２１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

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として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	名古屋大学
学 長 名	松尾　清一（機構長）、杉山　直（総長）

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	19.1 %	総教員数	2293 名中	女性教員数	439 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組

・若手・女性研究者の比率を向上させるためのインセンティブ制度（名古屋大学においては特任女性教員雇用支援）を強化し実施
・海外クロス・アポイントメントの促進、総長裁量経費の継続措置、総長管理ポイントの優先措置等の必要な施策を実施
・英文校閲費用助成事業の実施、意識改革（ﾘｰﾀﾞｰｼｯﾌﾟ研修など）のための研修の実施
・学生・研究員・若手教員・上位職などあらゆる階層（学生・教職員）における女性比率を令和３年度実績より５％向上させる
・教育研究評議会について、女性教員枠を拡大し、部局長が全員男性であっても20%以上となるように制度改革を実施

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組

・教育研究評議会学内規定に従い、女性評議員の２割を維持する。
・職員についても、女性管理職を増加させる。
・ジェンダー・リサーチ・ライブラリ（GRL）において、ジェンダー学に関わる蔵書・資料・コレクションの登録・整備を行うとともに、研究活動施設としてのGRLを活用し、講演会やセミナーを開催し、ジェンダー学を通じた学内外ネットワークを構築することで、ジェンダー研究の強化・普及に努める。
・国連機関 UN WomenによるHeForShe（ジェンダー平等を世界規模で推進する運動）の総長ミットメント達成のため（①男女共同参画推進のためのセンター化は実施済み）、各ステークホルダーと連携しながら、学外・学内両方に向けて様々な取組を行っていく。また、世界の主要10大学およびUN Womenとの連携を継続する。
・他部局との連携協力による新規採用教員向けメンタープログラムを実施。
・学内広報及び新聞・雑誌・TV等の外部メディアへの対応に加えて、大学、行政機関、企業等での男女共同参画に関する講演活動を積極的に行うことにより、男女共同参画の推進に努める。
・学内の関係部局（ハラスメント相談センター、学生相談総合センター、国際教育交流センター）との連携を深め、「人権や多様性を尊重し、安全なキャンパスを構築するためのアンケート調査」から得られた知見をもとに、本学の支援体制を強化する。
・全学教育科目としてのジェンダー学を日本語および英語で開講する。
・文部科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」事業において、研究とライフイベントを両立のための研究支援員の配置や女性研究者の研究力向上とリーダー育成のためのさまざまな研修やリーダーシップ・プログラムを実施。加えて、近い将来、学内の意思決定レベルで活躍が期待される女性研究者を見える化する「女性研究者トップリーダー顕彰」を実施。さらに、医学系女性研究者や女性医師の活躍支援の重要性について、執行部の同席の上、意識啓発を行うための意見交換会を実施。
・博士課程リーディングプログラム受講生をはじめとした女子学生を対象に、女性リーダー育成プログラムを実施する。

現状に対する課題

女性教員の他大学等への異動が多く、女性教員比率の増加が頭打ちとなっていることが課題である。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
大学ＨＰ上で公表
URL
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に割合又は人数	27	21.4
●	教員に占める女性の割合（在職率）	27	19.2
○	女性教員の採用割合（採用率）		
●	その他（1）	教育研究評議会メンバーに占める女性割合	20	20
○	その他（2）			
○	その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください

・2021年度に策定された新たな女性教員増員策を実施し、各部局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。
・在宅勤務制（テレワーク等の活用）等柔軟な働き方に資する制度を活用した。

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

新たな女性教員増員策を策定し、部局毎に女性教員採用目標数を定め、目標を上回った時のインセンティブ付与と目標を下回った時のペナルティーを定め、女性教員の大幅な増員を図った。

大 学 名	愛知教育大学
学 長 名	野田　敦敬

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	27.4 %	総教員数	208 名中	女性教員数	57 名

第４期中期目標・中期計画において男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４期中期目標・中期計画には特に項目を設けていないが，愛知教育大学次世代育成支援行動計画に沿って，子育て・介護を行う労働者の両立支援，働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備，地域と連携した子育て支援及び女性活躍推進等に関する取組を実施している。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組

両立支援制度の取得を促進させるための職員への各種制度の周知や研修会の実施、女性職員におけるキャリアアップに向けた研修の実施等を予定している。

現状に対する課題

特になし。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
愛知教育大学Webサイト、両立支援のひろば、女性の活躍推進企業データベース
URL
https://www.aichi-edu.ac.jp/intro/action/gender.html https://ryouritsu.mhlw.go.jp/ https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数			
○　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）	女性職員において，キャリア形成の節目となる時期のキャリアアップに向けた研修の参加率	80% （2022年4月～）	0%
●　その他（2）	行動計画期間中の年次有給休暇取得率	40% （2022年4月～）	不明
○　その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１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。 ・職員に対して、年次休暇取得促進についての周知を行った。 　また、管理職等に対して、自ら率先して年次休暇取得することを促す周知を行った。

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	名古屋工業大学

学 長 名	木下　隆利

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	10.6 ％	総教員数	349 名中	女性教員数	37 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
女性教員の拡充のため、具体的な数値目標を設定した上で女性教員の積極的な採用を行い、女性教員が活躍するための支援を充実させるとともに、ダイバーシティ＆クルージョン環境を拡充する。 女性教員比率：2027年度3月末　10%以上

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
女性教員の定年退職者等を考慮し、指標が達成できるよう学長のトップダウンにより、実施する教員公募の一部で「女性限定」の条件を付す。

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
名古屋工業大学公式HPに掲載
URL
https://www.nitech.ac.jp/intro/corporative/business_owner_plan.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数			
○　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）	女性教員の在職比率を10%以上とする。	10.00%	10.30%
●　その他（2）	常勤男性職員の育児休業取得率を20%以上とする。	20.00%	0.00%
○　その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください
・女性限定公募や女性優先採用等のポジティブアクションを実施した。 ・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の充実を図った。

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

大 学 名	豊橋技術科学大学

学 長 名	寺嶋　一彦

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	9.8 ％	総教員数	214 名中	女性教員数	21 名

第４期中期目標・中期計画において男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4期中期目標・中期計画に掲げる「女性研究者の研究環境を改善するとともに、女性研究者の雇用を推進する」ため、次のことに取り組む。 ・年齢・職位等のバランス及びキャリアパスの構築と連動した雇用計画の充実・強化 ・女性研究者の研究環境の充実・強化

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
・女性研究者雇用計画を策定及び女性限定公募の継続実施 ・ダイバーシティ推進センターを設置し、専任教職員配置により、センター業務の拡大を図る。 ・女性が働きやすい環境の整備（多様な働き方に関する制度周知、休日勤務時の託児費用補助、意見交換会・セミナーの実施、相談窓口の設置、くるみんマークの申請、イクボス宣言） ・ダイバーシティ意識啓発（講演会・イベントの実施、FD・SD研修） ・女性研究者・技術者の裾野拡大（女子学生向け冊子の配付、セミナー・座談会の実施、女子学生ネットワークの体制強化）

現状に対する課題
女性教員の他大学等への転出が多く、長期的に雇用を維持するための支援体制のさらなる整備が課題となっている。 男女共同参画に関する講演会や研修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
○　管理職に占める女性に割合又は人数			
○　教員に占める女性の割合（在職率）			
○　女性教員の採用割合（採用率）			
●　その他（1）	女性の常勤教員数（助教～教授）	23	21
○　その他（2）			
○　その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください
・女性教員の積極的な採用（女性限定公募・優先公募） ・女性教職員に対する支援体制の検討・整備（他大学との意見交換会、学長との懇談会、休日勤務の託児費用補助） ・意識啓発（ハラスメント防止研修、ダイバーシティ関連講演会、多様性への理解に向けた冊子作成）

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
2026年女性教員比率14%以上（豊橋技術科学大学長期将来ビジョン）

大 学 名	三重大学
学 長 名	伊藤　正明

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	18.6 %	総教員数	785 名中	女性教員数	146 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
・教育職員の人事において、多様で優れた教育組織を編成するため、優秀な若手教員、女性教員、外国人教員を積極的に登用する。 ・教職員の人事において、性別・国際性・障がいの有無を問わず、様々な価値観を持つ教職員が参画する大学を目指し、ダイバーシティに関する取り組みを推進することにより、多様な人材の雇用を積極的に行う。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
・優秀な若手教員、女性教員、外国人教員の配置状況の把握を行い、その数値を全学で共有することで、新たな雇用に繋げる。 ・育児等のライフイベント中の教員の両立支援として、研究補助者雇用経費助成事業を継続して実施する。 ・ダイバーシティに係る意識啓発のための講演会、研修等を実施する。

現状に対する課題
・教員公募において、専門分野によって明らかに女性の応募者が少ない。 ・自然科学系のアカデミアを目指す女子学生の増加策。

２－１　女性活躍推進法に基づく「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/actioplan/action_plan.pdf https://ryouritsu.mhlw.go.jp/hiroba/planfile/20220318131325153402 2_1.pdf

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数			
●　教員に占める女性の割合（在職率）		21%以上 （～2027.3.31）	18.60%
○　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２０２１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。 ・学長による「イクボス宣言」と外部講師による「アンコンシャス・バイアス」を中心とした男女共同参画に関する講演会の動画に、アンコンシャス・バイアスチェックリストを教材として追加し、全教職員対象のFD/SDとして位置付けたe-Learning研修を実施した。

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

大 学 名	滋賀大学
学 長 名	竹村　彰通

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	21.8 %	総教員数	211 名中	女性教員数	46 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
女性研究者比率25%以上を達成 女性教員の採用や登用を促進

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
女性研究者比率25%以上を達成

現状に対する課題
特になし。

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

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●	管理職に占める女性に割合又は人数	13	22.2
○	教員に占める女性の割合（在職率）		
○	女性教員の採用割合（採用率）		
○	その他（1）		
○	その他（2）		
○	その他（3）		

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１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

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	25.5 %	総教員数	377 名中	女性教員数	96 名

第４期中期目標・中期計画において男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・介護等のライフイベントに直面する女性医師のキャリア継続支援（スキルズアッププログラム等）を県内の関連病院と連携して拡充することで、女性医師の離職防止・復職等を県内広域で支援する仕組みを構築し、地域における女性医師の活躍を促進する。 ○育児・介護等のライフイベントに直面した全ての研究者がキャリアを継続できるよう、学部学生を研究者に対する研究支援員として雇用配置する「研究者のための研究支援員配置制度」の活用を促進し、構成員全体の教育・研究・診療活動の持続化を図る。 ○女性教員の教育研究環境の整備 　女性教員等が産前・産後休暇や育児休業等を取得できる環境を整備するとともに、教育・研究・診療等の業務に支障を来たさないように、適宜、特任助教（任期１年）の配置を行うなど、ライフイベントに応じた支援体制を構築する。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
○離職した女性医師の復職支援等の体制を充実させる。 ○出産、育児、介護等に関わる研究者支援を継続する。 ○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。 ○育児休業法改正に関する情報を学内構成員へ周知する。

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。 ・コロナ禍での関連医療機関へのキャリア継続支援策の展開。

２－１　女性活躍推進法に基づく「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に割合又は人数			
●　教員に占める女性の割合（在職率）		24%以上	26.50%
○　女性教員の採用割合（採用率）			
●　その他（1）	事務職員の月平均の残業時間数を計画期間の前年度よりも削減する	5%以上	10%
○　その他（2）			
○　その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１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。
・部署ごとの超過勤務時間をグラフ化し、毎月の会議で削減状況をモニタリングしている。
・全学的にRPAを導入し、業務の効率化を図るプロジェクトを立ち上げて改善に取り組んだ。

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

第３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）」
・女性教員の在職比率２４％以上
・女性教員の採用比率２５％以上
・管理職における女性登用率２８％以上

大学名　京都大学

学長名　湊　長博

２０２２年５月１日現在の女性教員比率　14.5 ％　総教員数　3491 名中　女性教員数　506 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組

全学において、女性教員比率の増加・女子学生比率の増加に向けたアクションプランを策定するとともに、全部局においても同様のアクションプランを策定して、部局間の連携・協力のもとでこれを実施する。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組

・採用・昇任審査に当たる教員への無意識のバイアスの影響を取り除くための取組の実施
・出産・育児期間等を配慮した教員の採用・昇任審査の義務づけ
・オープンキャンパスにおける女子高校生が参加しやすい取組の実施
・本学の女性教員および各界で活躍する本学出身女性の紹介や、女子学生に対する企業等の採用ニーズの高まりに関する情報発信の強化

現状に対する課題

・女性教員比率が低い。
・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
○　管理職に占める女性に割合又は人数			
○　教員に占める女性の割合（在職率）			
○　女性教員の採用割合（採用率）			
●　その他（1）	事務職員の管理職（課長級以上）における女性比率	16%	16%
●　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	15.2時間
○　その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１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、2021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

２０２２年５月１日現在の女性教員比率　25.9 ％　総教員数　108 名中　女性教員数　28 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組

男女共同参画及び女性の職業生活における活躍の推進体制を強化するため、第４期中期目標期間中の教職員における女性管理職割合を 18%以上とする。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組

２０２２年５月１日現在で女性管理職割合が約28.6%である。

現状に対する課題

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
本学ウェブサイト
URL
https://www.kyokyo-u.ac.jp/danjo/about/

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●　管理職に占める女性に割合又は人数		18.00%	28.60%
○　教員に占める女性の割合（在職率）			
○　女性教員の採用割合（採用率）			
○　その他（1）			
○　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２０２１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

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	14.1 ％	総教員数	270 名中	女性教員数	38 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
Ⅰ 教育研究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 １ 社会との共創に関する目標を達成するための措置 (1)-1 本学の強み・特色である「デザイン・建築」、「グリーンイノベーション」、「新素材イノベーション」の３分野を中心に、領域拡大や新領域開拓を行いながら、地球と日本の未来のために取り組むべき喫緊の課題である「持続可能な社会の実現」に貢献する研究を推進するために、多様な人材の確保、教員の業務負担軽減の措置、人事給与・研究支援制度の見直し等により、研究環境の整備を行う。 評価指標 (1)-1-a 女性教員の割合 18.5%（令和９年度末）

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
令和 4 年 3 月に改訂した人事基本方針に則り、中・長期的な財政展望を踏まえて適正な職員確保に努め、均衡ある年齢構成に留意しつつ、性別、年齢、国籍等を問わず、国内外の多様な人材の活用を図るべく、学系等の組織長と意識の共有を図り、各年度の教員人事において計画的な雇用に努める。女性研究者が活躍できる研究環境を整備し、採用に繋げる。 女性教員の割合 15.5%（令和４年度末）

現状に対する課題
特にありません。

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

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●　管理職に占める女性に割合又は人数		25%	25.00%
○　教員に占める女性の割合（在職率）			
○　女性教員の採用割合（採用率）			
●　その他（1）	男女の平均継続勤務年数の差異を1.35倍以内にする。	1.35倍	1.34倍
○　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２０２１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4期中期目標・中期計画及び年度計画において、数値目標を揚げている。

大 学 名	大阪大学

学 長 名	西尾　章治郎

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	19.7 %	総教員数	3301 名中	女性教員数	650 名

第４期中期目標・中期計画において男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４期中期目標においては、「多様な人材が輝くキャンパスの実現」を掲げ、「多様な人材が活躍し輝くグローバル戦略を推進するとともに、多様な個性が活性化し開花するキャンパスを実現する。特に、これまでにも推進してきた、性別、SOGI（性的指向、性自認）、障がいの有無、国籍、民族、文化的背景、年齢等の違いを超えた、真に多様性を生かせるダイバーシティ＆インクルーシブな環境づくりをより一層強化する。」としている。
第４期中期計画においては、「アンコンシャス・バイアスの克服を図るとともに、ライフイベントを迎えた研究者の研究と生活の両立支援施策を実施することにより、女性研究者の在職比率を25%（第４期中期計画終了時）に向上させる。また、女性研究者のすそ野を拡大するため、女子中高生に対する自然科学系分野への進学促進施策及び女子学生に対する大学院進学促進施策を実施する。」とし、特に以下の事項については重点事項として実施する。
○理工学系女子学生への入学支援金制度実施
○女子学生による小中高生への働きかけ・理系への進学促進
○博士後期課程への進学促進施策の実施
○アンコンシャス・バイアス克服を目的とした研修・講演の実施
○教員上位職における女性比率向上施策（差額人件費支援）
○部局の自立した人事計画策定・自己点検・自己評価
○教員選考におけるダイバーシティ観点の導入

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組

＜実施取組＞
○理工学系女子学生への入学支援金制度実施
○女子学生による小中高生への働きかけ・理系への進学促進
○アンコンシャス・バイアス克服を目的とした研修・講演の実施
○教員上位職における女性比率向上施策（差額人件費支援）
＜実施予定＞
○部局の自立した人事計画策定・自己点検・自己評価
○理工学系女子学生への博士後期課程進学施策（女子大学院生優秀研究賞）

現状に対する課題

女性研究者在職比率を向上させるための取組みについては、「女性比率が低い研究分野における、戦略的研究者すそ野拡大」「女性研究者の研究力向上に向けた環境整備」など、在学生及び在職者に対する取組みのみならず、小中高生お及びその保護者に対する取組みも必要となるため、幅広い取組み体制を継続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

ダイバーシティ＆インクルージョンセンターHPに掲載

URL

https://www.di.osaka-u.ac.jp/

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数			
○	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）	意思決定過程（経営協議会委員、総長補佐）に占める女性の割合	30%(令和6年度末)	31.30%
●	その他（2）	女性研究者在職割合	30%に近づける（令和13年度）	21.00%
●	その他（3）	男性の育児休業等取得率	70%(令和6年度末)	78.5% 令和3年度末

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください

・部局ごとに女性在職割合の目標を設定し、部局評価の指標として反映。
・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。
・一時預かり保育及び、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継続実施。
・クロス・アポイントメントによる女性教員受け入れ支援制度を実施。

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	大阪教育大学
学 長 名	岡本　幾子

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	30.0 %	総教員数	247 名中	女性教員数	74 名

第４期中期目標・中期計画において男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４期中期目標・中期計画において、人的資源を効果的に活用するため、年齢構成の適正化及び人材の多様性を考慮した人事計画を実行する。特に、女性、若手、外国人等多様な人材の積極的登用や能力の一層の活用を図るとともに女性管理職の登用を推進する。

上記のうち、２０２２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

全体として女性教員比率は30%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/Portals/0/images/university/other/diversity/suisinkoudoukeikaku2020_2023.pdf

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●　管理職に占める女性に割合又は人数		20%以上（令和6年3月までに）	20
○　教員に占める女性の割合（在職率）			
○　女性教員の採用割合（採用率）			
●　その他（1）	男性教職員の育児休業取得率	15%以上（令和6年3月までに）	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２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください
助成のキャリアアップ促進や家庭と仕事の両立が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」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
・研究者在職者に係る女性在職比率：30.2%（令和4年度） ・研究者採用者に係る女性採用比率：37.5%（同上）

大 学 名	兵庫教育大学

学 長 名	加治佐　哲也

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	27.8 %	総教員数	133 名中	女性教員数	37 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
令和４年度については、第３期中期目標期間中に引き続き、女性の活躍を推進するため、「女性教員比率：30%以上」「役員等（管理職）の女性比率：15%以上」という目標を掲げている。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
・男女共同参画についても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
https://www.hyogo-u.ac.jp/gender/index.php

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●　管理職に占める女性に割合又は人数		15%以上	24.50%
○　教員に占める女性の割合（在職率）			
○　女性教員の採用割合（採用率）			
●　その他（1）	女性教職員の採用割合	30%以上	31.80%
○　その他（2）			
○　その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１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」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
特にありません

大 学 名	神戸大学

学 長 名	藤澤　正人

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	17.9 %	総教員数	1511 名中	女性教員数	271 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
ジェンダー、性的指向・性自認、エスニシティ、文化、宗教、言語、出自、年齢、学歴、心身の特徴などの属性や特性にとらわれないそれぞれの個性や能力を発揮できる就業環境の整備に取り組む。また、生活と仕事のバランスを保ちながら個々の事情に応じて働ける制度を拡充することにより、女性教職員の活躍の場を拡大し、女性の管理職への登用を促進する。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
多様な働き方推進研修として、時短勤務者研修及び時短勤務者等を部下に持つ管理者研修を実施することにより、個々の事情に応じた働き方ができる職場風土の醸成及び女性のキャリアアップの促進につなげる。女性研究者の在籍・採用・昇任比率の向上にむけた各種支援の実施。ワークライフバランスに関する各種支援の実施。六甲台地区における保育体制の検討。ユネスコチェア事業の実施。

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、全学域に第四期中期計画期間中の女性教員比率の目標値および女性教員の採用・昇任に関する支援策について調査するとともに学長・理事がヒアリングを行っている。

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://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に割合又は人数			
○　教員に占める女性の割合（在職率）			
●　女性教員の採用割合（採用率）		30%以上	28.63% （令和3年度実績）
●　その他（1）	教員における男女の継続勤務年数の差を3年以下とする。	3年以下	3.7年 （令和4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２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください
・女性教員の応募を促進するために募集要項に女性教員の積極的な採用に向けた文言の記載を行うことを教育研究評議会で決定した。 ・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。 ・准教授以下の女性教員を対象に、上位職昇任を目的として、オンラインでの国際共同研究を支援するプログラムで、3名の女性研究者を支援した。

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

大学名	奈良教育大学
学長名	宮下　俊也

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	22.3 ％	総教員数	94 名中	女性教員数	21 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
男女共同参画の基本方針に基づく取組を実施することで女性教職員が能力を十分に発揮できる働きやすい環境を整備し、女性教職員の採用及び管理職への登用を進める。 「奈良教育大学ダイバーシティ・インクルージョン推進宣言」の周知徹底を図る。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
2022年度から取り組む国立大学法人奈良国立大学機構一般事業主行動計画により、女性教員の採用促進に関する方策を検討する。 「奈良教育大学ダイバーシティ・インクルージョン推進宣言」の周知徹底を図る。

現状に対する課題
管理職に占める女性割合が低い。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
国立大学法人奈良国立大学機構ウェブページに掲載
URL
http://www.nara-ni.ac.jp/disclosure/public-subject.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数			
●　教員に占める女性の割合（在職率）		25%	22.30%
○　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	86.70%
○　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２０２１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	奈良女子大学
学長名	今岡　春樹

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	40.4 ％	総教員数	203 名中	女性教員数	82 名

第４期中期目標・中期計画において男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4期中期目標・中期計画では、より一層、ダイバーシティのある研究環境実現を推進する。育児・介護等に携わる教員に支援員を配置する教育研究支援員制度や、ワークライフバランス支援相談室の運営、学会発表や論文発表の経費支援を行うスキルアップ支援制度を引き続き活用する。また、以下の取組を実施する。 １．病後児保育支援の実績を積み、病児保育支援を開始する ２．奈良女子大学における女性教員比率の向上〔第４期中期目標期間終了時点で41%〕、女性教員採用比率の維持〔第４期中期目標期間終了時点で50%〕 ３．奈良女子大学における上位職に占める女性教員比率の向上〔第４期中期目標期間終了時点で35%〕

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
ライフイベントにより研究の継続に困難をきたしている教職員・学生（留学生を含む）の実態調査を行う。ワークライフバランス支援相談室の運営について実態を調査する。病後児保育の試験的運用の実績を積むと共に、リスク管理のための方策を見直し、種々の必要書類の整備を行う。教育研究支援員制度の運営について実態を調査する。女性教員比率等の数値目標達成のため、「ダイバーシティ人事特別推進本部」及び「自然科学系分野女性リーダー育成推進委員会」を新設する。

現状に対する課題
理学系分野の教授の女性教員比率向上 工学系分野の上位職（教授・准教授）の女性教員比率向上

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
大学ホームページ
URL
http://koto.nara-wu.ac.jp/kokai/kihonhousin/jigyoukeikaku.pdf

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数			
●　教員に占める女性の割合（在職率）		41%	40.60%
●　女性教員の採用割合（採用率）		50%	53.30%
●　その他（1）	上位職（教授及び准教授）に占める女性教員比率	35%	35.50%
●　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	70%以上	86.70%
○　その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください
「訪問型」病児・病後児保育システムのモデル構築を進めた。外部有識者を含めたＷＧにおいて、病児・病後児保育の問題点を検討し、奈良市医師会とも連携して、実施に向けた各種の整備を行って、令和３年度より「訪問型」病後児保育の試験的運用を開始した。

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
女性教員比率が低い自然科学系分野については、積極的に女性教員の採用と上位職への登用を行い、女性教員の在職比率を３５%、上位職比率を３１%に向上させる。

大 学 名	奈良先端科学技術大学院大学
学 長 名	塩﨑　一裕

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	14.6 %	総教員数	240 名中	女性教員数	35 名

第４期中期目標・中期計画において男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・女性研究者を継続的に採用するため、魅力的なテニュア・トラックポジションの公募を推進する。テニュア・トラック教員を含むすべての若手・女性研究者のキャリア形成を支援するため、ワークライフバランスの向上に資する環境整備等を継続的に行う。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
・テニュア・トラック制度を活用した女性教員の採用に取り組むとともに、女性採用数を維持するため女性限定公募を積極的に実施する。 ・ワークライフバランスの向上に資する環境整備のために、学内保育所設置に向けた先行事例調査の実施と設置場所の環境整備等を行う。また、研究支援員制度について利用者アンケートを実施し、結果の検証及び介護や看護等を事由とした申請資格拡充を検討する。

現状に対する課題
女性教員比率は改善されたが教授は5.2%であり、女性職員の課長相当職以上の比率は0.0%であるため、上位職・管理職登用の方策を引き続き実施する必要がある。

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

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数			
●　教員に占める女性の割合（在職率）		10%	15.10%
○　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%	35.80%
○　その他（2）			
○　その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください
·常勤教員採用の際に、積極的是正措置(女性限定公募)を実施した。 ・テニュア・トラック制度を活用した女性教員の採用を実施した（これにより2名が2022年4月に着任した。）

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

大 学 名	和歌山大学

学 長 名	伊東　千尋

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	23.5 ％	総教員数	238 名中	女性教員数	56 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
学生の多様なニーズ（修学、キャリア、心身の不調、障害、SOGI、留学生対応など）に応じた学内支援体制を、 メンタルヘルスを含むダイバーシティ・インクルージョンの視点から構築する。 そのために、保健センター、障がい学生支援部門、男女共同参画推進室等を新たな組織に再編・統合し、 業務を担当する教職員が組織的に連携して、一人ひとりの学生のニーズに対応した支援を行う。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
ダイバーシティ・インクルージョンのガイドライン策定のための情報収集・整理を行う。

現状に対する課題
特になし

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
ホームページに掲載
URL
https://www.wakayama-u.ac.jp/equal/actionplan.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数			
○　教員に占める女性の割合（在職率）			
○　女性教員の採用割合（採用率）			
●　その他（1）	女性教職員の比率を40%とすることを目指す	40%	32.70%
○　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２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください
教員公募の際に、男女共同参画の推進を明示するとともに女性の公募を促した。

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

大 学 名	鳥取大学

学 長 名	中島廣光

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	20.2 ％	総教員数	729 名中	女性教員数	147 名

第４期中期目標・中期計画において男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３期中期目標期間においてダイバーシティキャンパス推進室（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、女子学生へのキャリア支援、教職員の意識啓発等の活動に取り組む。

上記のうち、２０２２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に割合又は人数		20%以上	13.80%
●　教員に占める女性の割合（在職率）		20%以上	20.20%
○　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	12.10%
●　その他（2）	事務職員について、係長級以上職に占める女性の割合	18%以上	21.10%
○　その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください
・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と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」に記載したもの以外で、学内の計画として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

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	21.9 ％	総教員数	727 名中	女性教員数	159 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
その他 　人事に関する計画 ・教員については、若手教員、女性教員及び外国人教員の採用を考慮しつつ、若手１：中堅２：シニア１の比率を目途とし、事務系職員については、若手１：中堅１：シニア１の比率を目途とし、中長期でバランスが取れるように適切な人員構成を目指すことで、年代構成を踏まえた持続可能な体制を構築する。 ・ ダイバーシティやインクルーシブな学内環境の構築に向け、女性、外国人や障がい者を積極的に採用し、多様なバックグラウンドを有する構成員が活躍できる環境を整備する。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
・性の多様性に関する対応ガイドブックの作成 ・女性教員に対する研究助成 ・育児や介護で研究ができない教員に向けた研究サポーター制度

現状に対する課題
・女性教員比率は少しずつ増加しているものの、教授比率は11.65%と低く、大学の学長・理事はまだ0である。 ・事務職員における女性管理職割合が7.41%と非常に低い。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
大学ホームページに掲載
URL
https://www.shimane-u.ac.jp/introduction/policies_and_initiatives/joseikatsuyaku.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数			
●　教員に占める女性の割合（在職率）		24%	22.34%
○　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	13%	11.65%
●　その他（2）	事務職員について管理職に占める女性の割合	18%	7.41%
○　その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください
・仕事と育児・介護等との両立を支援するために，ワークライフバランス応援リーフレットを更新し，HP上で各種手続き方法と共に公開した。 ・教職員対象に「組織のマネジメント向上力セミナー」を実施した。 ・教員公募において、女性を積極的に採用した。

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
・女性研究者に対し，プロジェクトリーダー育成，科研費獲得支援のために支援事業を実施した。 ・女性研究者に対し，研究サポーターを配置した。 ・女性教員のためのメンター制度を構築した。

大 学 名	岡山大学

学 長 名	槇野　博史

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	19.9 ％	総教員数	1459 名中	女性教員数	291 名

第４期中期目標・中期計画において男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・外国人の積極的・戦略的な人材確保及び人材育成のために，ウーマン・テニュア・トラック制を始めとする女性教員の支援策の充実を図る。 ・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。 ・本学の法人経営及び教育研究・社会貢献活動の安定性・健全性を確保するために，外部役員や女性教員の登用により役員の多様性を確保する。女性役員比率については，30%を達成している状況を維持する。 ・女性教職員からグローバル・リーダーを育成するため，リーダーシップ研修を開催し，参加を促す。また，女性管理職ロールモデルの紹介等により意識啓発を行うとともに女性管理職候補者と管理職との連携の機会を創出する。 ・学内の各組織において，女性研究者の在職割合，採用割合に関する具体的数値目標を設定し，年度ごとの女性研究者の採用と職階別の女性研究者比率の達成状況について，定期的に点検し目標達成を図る。

上記のうち、２０２２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・テニュア・トラック（WTT）制を引き続き実施する。また，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実施する。

現状に対する課題
・管理職を含めて，指導的地位に含める女性の割合が低い。 ・女性教員の割合が低い。 ・女性教員及び研究者を目指す女性大学院生が少ない。

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
大学ホームページで公表している。
URL
https://www.okayama-u-diversity.jp/wp/wp-content/uploads/2022/03/koudoukeikaku2022-2027.pdf

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数			
●	教員に占める女性の割合（在職率）		25% （2022～2026年度）	19.90%
○	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率	30% （2022～2026年度）	不明
●	その他（2）	役員に占める女性比率	30% （2022～2026年度）	27%
○	その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください
現在策定している一般事業主行動計画は，2022年4月1日から2027年3月31日を計画期間としている。2021年度の目標は，前行動計画の目標達成のため，管理職に占める女性の割合及び教員に占める女性の割合については，2021年度にも数値目標を設定し，その目標達成のため，女性教員特別昇任（ポストアップ）制度により，2021年度に教授１名を含む３名を上位職に登用した。また，女性教員比率向上のため，岡山大学独自のウーマン・テニュア・トラック（WTT）制により１名を採用した。

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
○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，2023年度には女性教員比率25%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）」 2024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

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	21.7 %	総教員数	1828 名中	女性教員数	397 名

第４期中期目標・中期計画において男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 X　その他 ２．人事に関する計画 ○多様性を育む自由で平和な国際社会の実現に貢献する大学として、第６期科学技術・イノベーション基本計画等を参考に、性別や国籍、年齢や障害の有無等にかかわらず、国内外から優秀で多様な人材を確保する。 ○教職員のクオリティオブライフを高めるため、継続的に人事に関する制度を見直し、教職員が制度を活用しやすい環境を整備する。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
・女性教員の割合を高めることを学内に意識させるため、専門領域別の女性教員採用割合及び在籍割合を半期ごとに調査し、教育研究評議会で報告する。 ・女性管理職の割合を高めることを学内に意識させるため、女性管理職割合を調査し、9月末までにHPで公表する。 ・上位職昇任への意識啓発のため、理事（霞地区・教員人事・広報担当）と研究者との意見交換を3月末までに実施する。 ・女性管理職のロールモデルを収集し、3月末までにHPで紹介する。 ・女性研究者の裾野拡大のため、3月末までに、女性の高校生対象の体験科学講座を実施する。 ・出生時育児休業（産後パパ育休）について、取得を促進する。 ・男性教職員の育児休業等取得率について、令和5年度からの公表義務化に向けて準備を行う。 ・ベビーシッター利用割引券の発行による新たな保育支援を開始し、年度を通して実施する。 ・大学入学共通テストに加えて、休日に入試業務を行う教職員への保育支援を2月末までに行う。 ・性の多様性に関して、教職員向けのガイドラインを年内に作成する。 なお，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。 また，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（特性対応型）事業」において，以下の2点などを実施する。 　①令和3年度に創設した女性科学技術フェローシップ制度を、自己経費を用いた取組として、M2の学生を2名（予定）公募し、理工系女性M2奨学生として採用する。 　②研究キャリアの初期段階にある博士課程後期生及びポスドク，さらに若手研究者を対象としたプログラムに加えて，女性研究者対象のプログラムを準備する。

現状に対する課題
・女性上位職（教授，准教授）の増加と，そのための優秀な女性教員の獲得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。

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

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●　管理職に占める女性に割合又は人数		21%程度	21.82%
●　教員に占める女性の割合（在職率）		21%程度	21.75%
○　女性教員の採用割合（採用率）			
●　その他（1）	年次有給休暇使用率	40%以上	39.48% 平成29年1月～12月
○　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２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください
・教員人事の全学一元管理の下，多様な人材確保を措置方針の一つとして捉え，人員措置申請時に「女性教員」枠を継続して設定し，戦略的に10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2021年度も継続して実施した。 ・学内昇任制度の「女性限定枠」で，女性教員1名の昇任を決定した。

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
・スーパーグローバル大学創成支援事業（SGU）において，令和5年度までに女性教員割合20.8%，研究大学強化促進事業（RU）において，令和4年度までに女性研究者20%の数値目標を掲げている。 ・ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）事業において，令和4年度までに女性教員割合20%，女性上位職割合（教授+准教授）20%，女性教員の採用割合30%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（特性対応型）事業において，令和8年度までに女性教員割合21.8%，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	谷澤　幸生

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	19.4 %	総教員数	919 名中	女性教員数	178 名

第４期中期目標・中期計画において男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4期中期目標・中期計画の中で「ダイバーシティの理念を全学に展開し、すべての構成員がそれぞれの個性と能力を安心して発揮し、つながり、活躍できる修学・研究・就業環境を整備することで、性別・国籍・障害や性自認等の多様性が尊重され、活かされる全方位型の「YUダイバーシティ・キャンパス」を創造し、新たな時代を拓く知の創出に貢献する。」という中期目標を掲げている。そのもとで、「教員人事の全学管理により女性研究者の増加を進めるとともに、ライフイベントと研究・就業の両立を支援する。」という計画を立てるとともに、具体的な目標として、「女性教員比率を令和3年度の18.4%から令和9年度までに21.5%に増加させる」「学内学童保育の利用による研究・就業支援へのアンケート調査を行い、90%以上の満足度を得る。」などがある。 これらの目標を着実に達成するために、毎月1回実施される部局長会議において、各学部の女性教員比率を公表し、意識共有を図る。また、教職員のワーク・ライフ・バランス支援として、学童保育、遠距離介護支援制度、病児保育施設等を利用した際の補助制度を実施する。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
・部局長会議において各学部の女性教員比率の公表 ・小学校の長期休暇中の学童保育 ・病児保育施設等を利用した際の補助制度 ・遠距離介護支援制度 ・DAIラボを利用した女性研究者を含む研究チームへの研究支援

現状に対する課題
・上位職（教授以上）に占める女性教員比率が低い。 ・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
山口大学ホームページ内に掲載・厚生労働省　女性の活躍推進企業データベース内での公表
URL
・http://ds0n.cc.yamaguchi-u.ac.jp/~ydpo/r2jokatukoudoukeikaku.pdf ・https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/planfile/20220204131318525546 8_1.pdf

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数			
●　教員に占める女性の割合（在職率）		20%	19.40%
○　女性教員の採用割合（採用率）			
○　その他（1）			
○　その他（2）			
○　その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１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人事計画の策定 ・女性限定公募 ・人事委員会による全学の人事管理 ・年次有給休暇取得率の調査 ・各地区におけるカウンセラーの配置

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
・理系の女性教員割合を20.0%にする。 ・上位職（教授以上）の女性教員割合を13.0%にする。 ・大学の意思決定機関等における女性割合を10.0%にする。

大 学 名	徳島大学

学 長 名	河村　保彦

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	18.8 %	総教員数	961 名中	女性教員数	181 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
若手女性研究者の持てる能力を発揮できるようダイバーシティ研究環境整備の実現のための取組を進める。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
統計解析技術指導支援、復帰・復職スタートアップ研究助成、女性研究者サバティカル活動支援員配置、研究支援員配置、ダイバーシティ研究環境調和推進プロジェクトシンポジウム、女性研究者裾野拡大セミナー等を実施する。

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5%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
https://www.awasapo.tokushima-u.ac.jp/diversity/diversity_paper.html#point03

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数			
●	教員に占める女性の割合（在職率）		23%	19%
○	女性教員の採用割合（採用率）			
●	その他（1）	事務系管理職に占める女性の割合	25%	22%
●	その他（2）	女性職員の育児休業取得率	95%	99%
●	その他（3）	男性職員の育児休業取得者	2名以上	1名
●	その他（4）	すべての職員のワーク・ライフ・バランスの向上を図るため，職業生活と家庭生活との両立支援となる事業を実施する	5回以上	9回

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください
徳島大学AWA(OUR)サポートシステムによる女性研究者プロジェクト（上位職登用）を実施し，教授１名，准教授２名，講師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

大 学 名	鳴門教育大学

学 長 名	佐古　秀一

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	23.2 %	総教員数	125 名中	女性教員数	29 名

第４期中期目標・中期計画において男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４期中期目標・中期計画では定めていないが,本学では女性の採用率の向上並びに上位職への女性登用を積極的に推進する。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
将来の大学管理職育成を狙い,特命補佐を設置し,女性を登用している。

現状に対する課題
理事・副学長への女性登用を図るために,早い段階から大学の企画戦略部門へ関与する道を開くことが必要である。

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
ホームページへの掲載
URL
http://www.naruto-u.ac.jp/information/diversity/career/plan.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●　管理職に占める女性に割合又は人数		18%以上	21.15%
○　教員に占める女性の割合（在職率）			
○　女性教員の採用割合（採用率）			
●　その他（1）	時間外労働の縮減	所定外労働時間(月)：平均20時間以内	平均9.7時間（月）
●　その他（2）	計画期間内の育児休業の取得率及び平均取得期間	男性:1人以上 女性:100% 平均取得期間:10か月以上	男性:0人 女性:100% (R4.5.1現在) 平均取得期間:13.75月(R3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２０２１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18%とする】
女性のキャリア形成のためのセミナー等参加を積極的に呼びかける。

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

特になし

大学名	香川大学
学長名	筧　善行

２０２２年５月１日現在の女性教員比率　21.4 %　総教員数　611 名中　女性教員数　131 名

第４期中期目標・中期計画において男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４期中期目標では、「様々なバックグラウンドを有する人材との交流により学生の視野や思考を広げるため、性別や国籍、年齢や障害の有無等の観点から学生の多様性を高めるとともに、学生が安心して学べる環境を提供する。」ことを掲げ、中期計画においては、「学生が安心して学べる環境を提供するため、ダイバーシティを推進し、多様性に配慮した修学支援、生活支援等の充実や環境整備等を行う。」と定めている。
2022年4月に、男女共同参画推進室の取り組みからさらに一歩進んで、より広い視野でのD（ダイバーシティ）&I（インクルージョン）を推進するために、ダイバーシティ推進室に改組した。本学では、D&I推進に関する運営について検討する「Ｄ＆Ｉ推進委員会」および取組の企画・実施を行う「ダイバーシテイ推進室」が、学内の男女共同参画推進を含むD&I推進策を積極的に進めるとともに、学内構成員の抱える問題解決に向けての相談体制の整備、各種研修・セミナーなどの企画立案を行っている。

上記のうち、２０２２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・ダイバーシティについての意識啓発や女性の上位職登用への意識醸成を目的とした各種セミナーや研修の開催を予定している。また、2021年度に設立した「女性研究者の会」の活動を活発化し、女性研究者が必要とする支援・要望等を検証する他、全学で実施するD&Iに関するアンケート結果をベースとして、ガイドライン等を策定していく予定である。さらに、学生の男女共同参画やD&Iへの関心を高めるために、全学共通科目の中に男女共同参画関連科目等を配置する。

現状に対する課題

管理職や役員クラスの女性割合が低いことから、女性の管理職登用に向けての具体的な施策を検討することが重要である。

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に割合又は人数		13%	21.1%(2022年4月1日現在)
○　教員に占める女性の割合（在職率）			
○　女性教員の採用割合（採用率）			
○　その他（1）			
○　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２０２１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」に記載したもの以外で、学内の計画として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	愛媛大学
学長名	仁科　弘重

２０２２年５月１日現在の女性教員比率　17.9 %　総教員数　775 名中　女性教員数　139 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
各部局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ている。また，全学の取組として①，②，③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，女性教員及び外国人を採用し，人件費を学長裁量経費で支援する。 ③学長戦略・女性教員登用促進事業　・・・所属部局等において，概ね，５年以内に上位職への昇任が可能と評価された本学の准教授（特任教授を含む）又は講師（特任准教授を含む）のうち，教員人件費ポイント制の対象となる女性教員をの上位職階への昇任に必要となる人件費増加分を，支援する。

上記のうち、２０２２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２名の人件費を，学長裁量経費で支援している。 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）　・・・令和４年度は８件（うち女性４件）採択し，人件費を学長裁量経費で支援する。 ③学長戦略・女性教員登用促進事業　・・・女性教員の上位職への昇任にかかる人件費増加分を学長裁量経費で支援する。令和４年度は１０件採択し，うち４名が今年度昇任予定。

現状に対する課題
・女性の採用・就業継続はできているが，女性教授職，管理職が少ない ・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

２－１　女性活躍推進法に基づく「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/about/4rd-medium-term/

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●　管理職に占める女性に割合又は人数		23%	22.44%
●　教員に占める女性の割合（在職率）		24%	18.54%
○　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	30%	12名（令和3年度） 割合は算出不可
○　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２０２１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」に記載したもの以外で、学内の計画として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	高知大学
学長名	櫻井　克年

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	21.3 %	総教員数	638 名中	女性教員数	136 名

第４期中期目標・中期計画において男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、採用した労働者に占める男女別の割合及び男女の平均継続勤務年数に大きな差は見られないが、大学教員における女性採用者の割合が低い。また、男性職員における育児休業取得率が低い。その改善のため、大学運営において女性が活躍できる環境の整備を行うため、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、目標の達成に取り組む。目標は次の2つ。（１）採用した大学教員に占める女性教員の割合を原則 30%とする。（２）男性職員の育児休業取得率を１０%以上とする。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
【目標1】採用した大学教員に占める女性教員の割合を原則 30%とする。 2022年 4 月～両立コンシェルジュデスクによる情報提供と相談受付 2022年 4 月～研究支援・復職支援制度等の両立支援の充実と学内外への周知 2022年 4 月～意識啓発及びすそ野拡大の取組の実施 2022年 4 月～教員公募の際に女性の応募を歓迎する旨を記載 【目標2】男性職員の育児休業取得率を１０%以上とする。 2022年 4 月～意識啓発や制度の周知 2022年４月～両立コンシェルジュデスク等での相談受付（育児休業、復職等） 2022年４月～職員又は配偶者が妊娠又は出産した旨等の申出をした時に制度取得 の意向確認の実施

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の理解や改善の取組は広がっている。しかし、予算不足や人員削減、業務量の増加に起因する課題も多く、現場における工夫では十分対処ができないこともあり、根本的な働き方改革の必要がある。

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

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●	管理職に占める女性に割合又は人数	15%	21.2
○	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２０２１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

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	26.9 %	総教員数	167 名中	女性教員数	45 名

第４期中期目標・中期計画において男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により人事方針を策定し，定年等退職者の後任補充にかかる全学的な管理及び戦略的配分を行う。具体的には，若手教員の雇用促進や女性教員比率の向上及び海外での教育研究歴を有する者（海外の教育機関での学位取得者を含む）の積極的な雇用（学内人材の国際化）など，多様性のある人材を計画的に確保する。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組

女性教員比率の向上

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

https://www.fukuoka-edu.ac.jp/about/efforts/joseiippanjigyou.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●	管理職に占める女性に割合又は人数	15%以上	15.80%
○	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２０２１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，男女共同参画をテーマとする講演会に女性職員が参加した。
・女性のキャリアアップをテーマとするセミナーに女性職員が参加した。

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

特になし

大学名	九州大学
学長名	石橋達朗

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	16.2 %	総教員数	2420 名中	女性教員数	391 名

第４期中期目標・中期計画において男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：(11)若手、女性、外国人など研究者の多様性を高めることで、知の集積拠点として、持続的に新たな価値を創出し、発展し続けるための基盤を構築する。

中期計画：(21)組織の持続的な発展の基盤となるダイバーシティ・エクイティ・インクルージョンを推進するため、多様な経歴等を有する若手・女性・外国人研究者などの人材を、本学の持続的人材育成戦略に基づき計画的に確保・育成する。【指定国構想】

評価指標：(21)-2 女性研究者比率を第４期中期目標期間中に25%にすること
(21)-4 ・将来有望な女性及び若手教員を海外のトップレベル研究者による研修等により育成し、上位職へ登用する「ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修(SENTAN-Q)」の計画的な実施と令和６年度までに実施した研修の成果等を男女共同参画推進室を中心に検証し、次期制度の構築を検討すること

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
将来有望な女性及び若手教員を海外のトップレベル研究者による研修等により育成し、上位職へ登用する「ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修(SENTAN-Q)」を計画的に実施する。2021年度の研修修了者8名の1段階昇任が2022年度内に予定されている。

現状に対する課題
第3期中期目標・中期計画期間内に女性研究者比率を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2022年5月には16%を超えている。しかしながら、第4期中期目標・中期計画期間における女性研究者比率25%の目標に対しては、更なる努力が必要である。また、本学では、女性教員の他機関への昇任による転出も一定数あることから、SENTAN-Q研修等を通じ、内部昇任を促して上位職の定着を図っていく。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
大学ホームページに掲載
URL
https://danjyo.kyushu-u.ac.jp/about/next.php

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数			
●　教員に占める女性の割合（在職率）		女性研究者25% 教授10%	女性研究者17.9% 教授7.6%
○　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%	20.90%
●　その他（2）	在宅勤務制度の利用者の比率	20%	未集計
○　その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください
①女性研究者の積極的な採用と教授及び管理職への登用に向けた意識啓発のため、部局長等を対象としたダイバーシティ推進トップセミナーを開催した。 ②部局毎の女性研究者の活躍状況を可視化する「女性活躍総合評価」による分析（検証）を行い、解析結果をまとめ、各部局の研究活動の活性化に活かすよう促した。 ③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。 ④女性職員の上位職登用を促進するため、女性職員向けエンカレッジメントセミナーを開催した。

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

大 学 名	九州工業大学
学 長 名	三谷　康範

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	9.4 ％	総教員数	362 名中	女性教員数	34 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
男女共同参画計画を策定するとともに、女性教員の採用を推進し、教育職員における女性の比率を高める。 ハラスメントフリーを推進するため、組織内オンブズマン制度を導入する。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
基本計画・アクションプランに沿った活動を展開する。また、文部科学省補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」の事業計画を本学自己資金のみで推進する。 具体的な取組みとして、女性限定公募、在宅勤務制度の拡充、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実施予定。 ハラスメントフリーを推進するため、組織内オンブズマン制度を導入し、弁護士資格を持つオンブズマンパーソンが相談・調停などに対応。

現状に対する課題
女性教員比率の向上、女性教員のキャリアアップ・上位職登用、人事評価制度の見直し

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
大学のホームページに掲載
URL
https://www.kyutech.ac.jp/gender/activity/success-of-women.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数			
●　教員に占める女性の割合（在職率）		10	9.43%
○　女性教員の採用割合（採用率）			
●　その他（1）	事務職員における管理職に占める女性比率	20	20.68%
○　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２０２１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」に記載したもの以外で、学内の計画として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

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	18.9 ％	総教員数	645 名中	女性教員数	122 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組

法人の基本的な目標
佐賀大学は、地域とともに未来に向けて発展し続ける大学として、地域を志向した社会貢献・教育・研究を推進することで、地域活性化の中核的拠点を目指す。また、教育先導大学として幅広い教養を身に付けた人材を養成するとともに、総合大学の強みを生かし、分野横断的な研究を推進する。第４期中期目標期間は、これまで実施してきた取組を継続しつつ、本学の10年後の在り方を示した「佐賀大学のこれから-ビジョン 2030-」を新たな指針として取り組む。

人事に関する計画
適切な年齢構成実現及びダイバーシティ・インクルージョンの観点からの多様な人材確保のより一層の推進のため、「国立大学法人佐賀大学教員人事の方針（2004年４月１日制定）」を改正し、事務系職員等を含めた総合的な人事方針を策定した。当該人事方針のもと、教員及び事務系職員等について、適切な年齢構成で配置するとともに、人材の多様性の確保を図る。また、本学では既に教育研究組織と教員組織を分離し、全ての教員を教育研究院に 所属させており、今後さらに教育研究上の目的に沿った実施体制となるよう教員人事を一元的に行う。特に若手教員を増加させるため、学長主導で若手研究者採用のためのプロジェクトを実施し、研究スタートアップ経費や研究環境整備等の研究支援を行うことで、新たな研究領域の開拓や分野融合型研究へ展開し本学の研究活動の活性化を図り、かつ、若手研究者のポスト拡充及び当該研究者の研究環境の改善を図る。

上記のうち、２０２２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３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，「２０２２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

https://www.saga-u.ac.jp/koukai/josei.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●	管理職に占める女性に割合又は人数	25	23.88
○	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２０２１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

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	24.1 ％	総教員数	1103 名中	女性教員数	266 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組

多様なワークスタイルを実現するため，PDCAサイクルに基づいた日常業務の改善とともに業務の見える化をめざした働き方の見直しをおこない，ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進，育児休業からの円滑な復帰策の構築等，研究力向上につながる研究環境を整備する。
介護コンシェルジュを中心に，関連機関・介護施設・地域包括支援センター等と連携し，介護者の孤立を防ぐための交流の場を設けると共に，介護者の心身の支えとなるボランティア人材を育てるなど，仕事と介護の両立を可能とする仕組みを構築する。介護コンシェルジュは学内では介護者・介護リスク者に個別対応を行う。
女性の積極的登用を進めるとともに、女性研究者サポートプログラム（海外派遣支援制度、英語論文校正支援等）による女性研究者の研究支援、女性研究者サポートオフィス（オンラインカフェ、オンラインサロン、女性研究者賞の授与）によって、女性研究者の研究意欲を高め、研究力向上を図る。
ダイバーシティ研究環境を整備するために、ダイバーシティ推進学習プログラムを実施し学内の意識改革を図る。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組

引き続き，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の支給）等の各取組を実施し，多様な人材を生かす研究環境を整備する。また、今年度より「ダイバーシティ推進学習プログラム」を開講、アンコンシャス・バイアスに関するe-learning動画の視聴を全ての教職員・管理職に義務化し、学内全体の意識改革を進める。さらに、女性の積極的登用、海外派遣支援制度、英語論文校正支援、女性研究者サポートオフィスの活動により女性研究者の研究力向上をはかり、女性教員の定着化・上位職登用を推進する。

現状に対する課題
女性教授の割合、係長級に占める女性割合が目標値に対して未達成であるため、今後も女性活躍推進に向けて一層の取り組みを進めていく必要がある。

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

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
●	管理職に占める女性に割合又は人数		15%以上	16.16%
●	教員に占める女性の割合（在職率）		25%以上	24.67%
○	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	32.75%
●	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	14人
●	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）そのほかの職員は、年次有給休暇の3分の1を取得する	8日以上	8.4日

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください
大学病院における働き方改革の実施、仕事と介護のための両立支援、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）等を実施した。 女性研究者の研究力向上のために語学学習支援や英文論文校正支援を実施、女性研究者のオンラインサロンを構築し,女性研究者や若手の活躍推進を図るためにロールモデル集の作成・配布、女性研究者紹介動画の作成などを行った。 ダイバーシティ環境実現に向けた啓発活動として、「LGBT+ガイドライン」を作成・配布した。

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
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

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	17.0 %	総教員数	811 名中	女性教員数	138 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
新たなウーマン・テニュア・トラック制度（仮称）を構築し、新規採用者に占める女性教員の割合を増加させる。さらに、女性教員のライフイベント等に配慮した研究環境を整備することで、多様な視点を取り入れた研究を促進し、新たに上位職（教授又は准教授）へ配置する女性教員数を増加させる。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
女性教員の参画を促進するため、新たなウーマン・テニュア・トラック制度（仮称）を構築する。

現状に対する課題
女性教員割合を上げること、また上位職、特に教授の数を増加させることが課題である。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
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に割合又は人数			
○	教員に占める女性の割合（在職率）			
●	女性教員の採用割合（採用率）		22%以上	概ね11%
●	その他（1）	上位職に配置した女性教員数の合計	10名以上	1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２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください
・各月毎の休暇取得計画表を作成し各部局に配付した。 ・女性教員の積極的な採用について、各部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、各部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。 ・上位職登用を実現する大学マネジメントをテーマにシンポジウムを実施した。 ・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。 ・育児に取り組む教職員間の情報交換会、また相談会を実施した。

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

大学名	大分大学

学長名	北野　正剛

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	21.7 ％	総教員数	627 名中	女性教員数	136 名

第４期中期目標・中期計画において男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）
・ダイバーシティ社会にふさわしい人材育成のため、ワーク・ライフ・バランスの実現と女性教職員、若手教員の活躍を促進し、研究者の多様性を高める。
・女性研究者在籍割合・管理職に占める女性比率について可及的に向上させることを目指し、両立支援や女性研究者研究費支援、女性研究者等をリーダーとした産学連携研究支援、キャリアアップのための意識改革やセミナー等を実施する。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組

・子育て、介護中の研究者に研究サポーター（研究支援者）を配置する。
・女性研究者を対象とした学会参加を助成する学会派遣支援事業を実施する。
・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

・大分大学ダイバーシティ推進行動計画（第2期）の数値目標である、教授職における女性割合17%について、女性教員の少ない学部での上位職登用の可能性を含め、厳しい人件費を考慮したポジティブアクションの検討が必要である。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

策定している

公表方法

大学HP上で公開している。また、厚生労働省の「女性活躍推進企業データーベース」に登録し、公表している。

URL

http://www.fab.oita-u.ac.jp/gender/action.php

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
●	管理職に占める女性に割合又は人数		15%以上	15.70%
●	教員に占める女性の割合（在職率）		20%以上	22.40%
○	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	15.40%
●	その他（2）	男性の育児休業取得率者	20%以上	21%
○	その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください

・男性職員の育児休業制度（男性職員が５日（休日を含まない。）以内の育児休業を取得する場合、その育児休業期間については給与を支給する）の更なる実施のために、ダイバーシティ推進会議において、各部局においても対象者に育休の取得を進めるよう依頼した。
・ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）事業（H29年度～H34年度）の推進により、女性リーダーの育成に努めた。

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

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

大学名	宮崎大学

学長名	鮫島　浩

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	19.1 ％	総教員数	703 名中	女性教員数	134 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組

教育研究の質の向上に関する目標を達成するために取るべき措置として、地域の課題解決やSDGsの理念を踏まえた多様な活動を推進することとしている。このことから、SDGsのGoal5である「ジェンダー平等」に向け、教員在籍比率における目標値（男性75%、女性25%）を定め、次のような取組を行う。
・教員採用におけるチェックシートの継続的な運用
・現在在籍する教員を対象とした調査（ヒアリング、アンケート等）
・教員公募における女性応募者数増に向けた広報
また、研究に関する目標を達成するための措置として、多様性を重視した持続可能な地域共生社会を目指すこととしている。このことから、女性教員に対する研究力向上に向け、次のような取組を行う。
・研究力向上のための学習機会の提供
・マネジメント力向上のための機会の提供

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組

・教員採用におけるチェックシートの継続的な運用
・現在在籍する教員を対象とした調査（ヒアリング、アンケート等）
・研究力向上のための学習機会の提供

現状に対する課題

現状として、主に教員在籍比率におけるジェンダーバランスの不均衡が生じており、教育・研究におけるダイバーシティの推進が十分に達成できている状況ではない。また、教員採用におけるチェックシート運用により、本学教員のジェンダーバランスの不均衡を改善するために、本学教員公募における女性応募者を増加させる必要があることが明らかとなった。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
大学ホームページ上で公開
URL
https://www.miyazaki-u.ac.jp/guide/initiatives/katsuyaku.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数			
●	教員に占める女性の割合（在職率）		25%	18.50%
○	女性教員の採用割合（採用率）			
●	その他（1）	教授職における女性比率	20%以上	12.70%
●	その他（2）	事務系管理職における女性比率	30%以上	27.20%
○	その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください
○2021年11月に管理者向け男女共同参画セミナーを開催した。 ○女性の上位職登用に関して、部局長等との意見交換の機会を設けた。 ○定例開催となっている部局長等会議において、各部局の女性教員比率等について報告を行った。

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

大 学 名	鹿児島大学

学 長 名	佐野　輝

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	20.5 ％	総教員数	1086 名中	女性教員数	223 名

第４期中期目標・中期計画において男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】若手や女性など研究者の多様性を高めることで、知の集積拠点として、持続的に新たな価値を創出し、発展し続けるための基盤を構築する。 【中期計画】研究者の多様性を高めるため、ダイバーシティの意識醸成及び環境整備を行うとともに、特に女性研究者に対しては積極的なポジティブアクション、上位職への登用及び研究活動の支援を実施する。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組
・令和２年度選定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）」の計画的遂行 ・研究支援員制度、保育支援制度、男女共同参画トップセミナー等の従来からの取組について、内容の改善を図りつつ継続実施（特に、入試時の保育支援拡充） ・男女共同参画推進センター会議でのテーマ別検証

現状に対する課題
・意思決定機関への女性参画比率向上 ・次世代幹部候補生育成の取組の充実 ・女性研究者比率について分野別高低差の解消（特に理工系分野）

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
策定している
公表方法
男女共同参画推進センターHPに掲載
URL
https://www.kagoshima-u.ac.jp/atsuhime/gaiyou.html#4

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
●	管理職に占める女性に割合又は人数		20%以上	22.70%
○	教員に占める女性の割合（在職率）			
●	女性教員の採用割合（採用率）		30%以上	29.6% （2021年度実績）
●	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	13.60%
○	その他（2）			
○	その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください
・女性比率の数値を教育研究評議会において報告し、全学的に情報共有、女性比率向上に対する意識付けを行った。 ・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。 ・教員選考時のポジティブ・アクションを実施した。

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
【鹿児島大学男女共同参画行動計画】 ３．（１）女性研究者増に向けたポジティブ・アクションの推進 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。 【ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）事業】 ①女性研究者在職比率23%以上、②上位職（教授・准教授）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

大学名	鹿屋体育大学

学長名	金久　博昭

２０２２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４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組

本学のミッション遂行のため策定した人事マネジメント方針に基づき、若手、女性、外国人等の多様な人材の確保、年俸制の導入、他機関との人事交流等により、戦略的な人員配置を行う。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組

公募要項に男女共同参画及びダイバーシティを積極的に推進する観点から、女性研究者及び海外研究者の応募を歓迎する旨の文言を明記。

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

大学ウェブサイト

URL

https://www.nifs-k.ac.jp/images/employer_actionplan_R4.pdf

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数			
○　教員に占める女性の割合（在職率）			
○　女性教員の採用割合（採用率）			
●　その他（1）	50 歳未満の教員に占める女性の割合	20%	18%
○　その他（2）			
○　その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください

（女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画は、2022年度に新たに策定したもの）

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として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

２０２２年５月１日現在の女性教員比率	20.1 ％	総教員数	805 名中	女性教員数	162 名

第４期中期目標・中期計画において男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4期中期目標・中期計画を内包する「琉球大学の中期将来ビジョン」において、下記取組を予定している。
・若手・女性・外国人研究者が、教育・研究において優れた能力を十分に発揮できるよう、研究活動等を支援する環境を整備する。また、大学運営を牽引する管理運営能力を向上させるため、オーガナイザー等のリーダー養成やメンタリングスキルの習得に資する機会を提供する。
・多様な教職員構成の実現に向けた取組の一環として、女性教職員の在職率を向上させる。特に女性教員の採用においては、女性限定公募やインセンティブ経費配分等のポジティブアクションを実施するとともに、女性教授等の確保に努め、指導的地位における女性比率を高める。
・ダイバーシティ推進の啓発に努めるとともに、多様性に富んだ人材のライフイベントを支援することによって、ワークライフバランスを強化し、SDGsの理念である「誰一人取り残さない」の実現に向けて、働きがいのある職場の実現に取り組む。

上記のうち、２０２２年度に実施（実施予定）の取組

・若手・女性・外国人研究者支援研究費の公募、研究活動等支援員制度を活用した研究活動の支援。
・オーガナイザー養成支援、マネジメント・リーダー育成研修の実施。
・女性限定公募、女性教授限定公募の積極的な活用促進。女性教員を採用した部局等へのインセンティブ経費の配分。
・ダイバーシティ推進セミナー、介護帰省費用補助事業、育児サポート・サービス、病児・病後児保育利用料補助事業の実施。

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に割合又は人数		20	25
●　教員に占める女性の割合（在職率）		21	20.1
●　女性教員の採用割合（採用率）		28	27.4
●　その他（1）	計画期間中(R3.4～R6.3)男性職員の育児休業等の取得者数	20	17
○　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２０２１年度中に実施した取り組みを記入してください
・女性研究者の上位職登用推進及び管理運営能力向上のための取組では、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の実施継続を決定した。 ・女性の在職率向上及びキャリアパス整備のための取組では、女性研究者の採用促進のための具体的な方策と、採用時におけるダイバーシティに関するチェックリストの具体案を取りまとめ教員人事学長諮問委員会に提案し、令和４年度以降の運用に向けて準備を進めた。

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
【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】 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

C.アクションプランを踏まえた各大学の特に成果を上げた取組
（※原則として大学からの報告をそのまま掲載）

女性教員を新規採用した部局に対して人件費ポイントを付与する「女性教員の積極的採用のためのポジティブアクション北大方式」	（北海道大学）
「教職員のためのダイバーシティセミナー」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、学外者や入学希望者の本学への関心を高める効果を上げた。 また、育児・介護等のライフイベント期にある研究者に対して研究支援員を配置する取組みを行った結果、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を上げた。	（室蘭工業大学）
全事務職員に年休取得計画表の提出を義務付け、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7割程度を維持している。	（小樽商科大学）
復職・子育て・介護支援センター（通称：二輪草センター）で行っている事業の中でも、相談窓口及び病児・病後児保育室は好評で職員の利用実績が多い。	（旭川医科大学）
○採用時におけるポジティブ・アクションの実施（候補者の教育、研究、地域貢献等の業績及び人物評価が同等と認められる場合には、女性を優先して採用することを基本としつ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）
アクションプラン【事項2】関係 ・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 ・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）
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、女性研究者への定着支援経費（2012年度～）および限定公募で女性教員の採用に至った学部への「ポジティブ・アクション経費」の配分（2012年度～2021年度）を実施し、また2019年度より、2年間の試行を経て、無意識のバイアスの影響軽減をはかり、女性優先公募の実効性向上をはかるための「ダイバーシティレポート制度」を実施した。2021年度より学内人事を、より全学的視点で計画的におこなう「教員人事会議」体制を発足させ、同会議において女性限定公募を、学長ポイントの特別支援なども伴いつつ強力に推進した結果、2022年5月で17.5%の女性教員比率を達成し、第3期中期目標期間の開始年2016年の13.6%から約4%増、その前年の2015年の11%から比較すると6.6%もの増加を達成することができた。 岩手大学は、女性研究者の研究活動支援、育成・裾野拡大促進のネットワークを形成にも力を入れており、2021年度末にはそれまでのネットワークを発展させるかたちで「いわて女性リーダー職研究者ネットワーク」、を発足させた他、これまで採択されたJST事業の枠組みを継続させた「北東北国立3大学連携男女共同参画推進連携会議」「北東北ダイバーシティ研究環境推進コミッティ」等の枠組みを継続し、「北東北女性研究者 研究・交流フェア」やセミナーの開催等の取組をおこない、女性研究者増加・定着の地域的波及をもたらしている。	（岩手大学）
・平成28年度文部科学省 科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」の実施 ・「東北大学女性教員採用促進事業」の実施 ・「若手女性・若手外国人特別教員制度」の実施 ・1/3目標の設定 ・TUMUG支援事業（研究支援要員、ベビーシッター利用料補助、スタートアップ研究費、ネクストステップ研究費等の支援）の実施	（東北大学）
・育児休業の取得。（女性教職員はもちろん、男性の教職員の取得も増えてきていると感じています。）	（宮城教育大学）
・教職員のワークライフバランスを改善するための環境・支援制度の整備として、各キャンパスにおいて全教職員を対象とした意見交換会を開催し、当該交換会での意見・要望を学内制度の改正等に反映させている。 ・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）
女性教員の働きやすい環境整備に努めることが、将来的に目標を達成するための必要条件であることから、研究支援員（学類生・大学院生）の対象範囲の拡大等を実施し、同制度の積極的な周知・広報により、一定の成果をあげ始めている。 令和３年度は前年度の14名を上回る21名からの申し込みがあったほか、研究支援員に対して行ったアンケートからは、「卒業研究に活かせる業務を経験できた」など、研究支援員業務の教育的効果も指摘された。	（福島大学）
・女性教員の積極的雇用支援事業である「女性教員（教授・准教授）増加のための加速プログラム」等の取組により、女性教員（教授・准教授）が増加した。（2021年度：253名→2022年度：275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。（2021年度：77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。（2021年度：82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）
女性教員の上位職育成を目的とし、2021年度に創設した女性上位職登用制度が効果を上げている。登用された女性教員とその所属長は、男女共同参画およびダイバーシティ推進に関する活動に参加する等、広告塔として意識啓発牽引の役割を担うことにより、学内意識の普及と改革の促進につながっている。	（東京医科歯科大学）
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）
・全ての教職員を対象とした育児・介護・看護等支援補助員制度や病後児保育利用補助制度、ベビーシッター割引制度、学会参加託児利用補助制度など。	（東京学芸大学）
女性研究者に対する研究継続支援制度として、出産育児期の女性研究者に対する研究支援員の配置を平成18年より継続実施しており、大きな効果を発揮している。例えば、本学で12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、また令和4年度には学内施設長にも就任し、大学運営においても活躍している。	（東京農工大学）
・ダイバーシティな大学環境を実現するため、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）
「育児・介護との両立を支援するための研究継続支援制度の整備・充実」に関しては、支援の対象が女性のみではない旨を当初から明確に打ち出し、全ての支援を男性女性ともに対象となるように構築・周知したため、全学に受け入れられやすく、実際に利用者にとって使いやすい支援となっている。特に、「アシスタント配置プログラム」（研究補助者等の配置）では、他大学に先んじて支援構築時から男性研究者や教育・事務アシスタントの配置も支援対象に含めたこと、また「ベビーシッター派遣支援事業」では、保育所の整備よりも希望の多かった突発的な保育ニーズへの支援制度を検討し、支援構築時から他大学に先んじて学生も対象に含め、大学構内におけるベビーシッター利用を可能にしたことなどが特色であり、研究者自身および大学のアクティビティ低下を防いでいる。さらに、年度途中に着任、入学する研究者・留学生や産休・育休から復帰する教職員・学生を対象とした事業所内保育所をキャンパス内に開設している。この保育所は、4月からに限らず、年度途中のいつからでも、利用者の子を受け入れられることを特長とし、教育や研究活動を継続的に支援するものである。 なお、本保育所はその定員の一部を地域に開放しており（区の認可保育園の位置づけ）、地域の待機児童解消にも貢献することになった。	（東京工業大学）
・ライフイベント時の研究者に支援員を配置する支援 『RS制度』 について、運用期間を柔軟に変更したり、在宅勤務時も実施するなど拡充して実施している。これらにより、RS制度の利用者は延べ人数が前年比1.5倍増となった。 ・『海に関わることを学びたい･仕事にしたい女子学生のためのキャリアパスセミナー』を開催している。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うことで、海洋工学部門への志願者女性比率が向上する傾向がみられ、特に、女性比率が低い、工学分野への次世代育成に効果を上げている。	（東京海洋大学）
本学では2001年度以降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57.1%、教育研究評議会における評議員の女性比率が36.4%（数値はいずれも2022年4月1日現在）であり、意思決定において女性の参画が際立っている。また、育児や介護等と仕事を両立するための研究者支援制度や事務職員の早出遅出勤務の実施等、次世代育成の支援と女性活躍の両面における取組みを推進している。	（お茶の水女子大学）
（研究支援員制度） ライフイベントに伴い研究時間が確保できない研究者に研究支援員を配置したことにより、研究成果の向上や外部資金の獲得増が図れた。	（電気通信大学）

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。また、出産、育児・介護等のライフイベント中の研究者に研究支援を行う、研究支援員を配置する制度を実施した。研究支援員は支援を受ける教員の推薦または、サポーター制度に登録したものをマッチングする。この制度のもとで支援を受けた研究者が行う著書・論文の執筆、学会・研究会での報告に大いに寄与している。	（一橋大学）
・全学人事委員会（各学部長を中心として構成）への女性教員の参画 ・採用人事におけるポジティブアクションの実施 ・女性限定公募の実施	（茨城大学）
女性研究者による次世代女性研究者の交流会の開催 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 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 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フォーラムの開催 在宅勤務制度の見直しを行い、ワーク・ライフ・バランスの向上に向けた制度の拡充 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	（筑波大学）
在宅勤務制度の導入や、仕事と家庭の両立を支援するための休暇の活用。	（筑波技術大学）
アクションプランp.5【事項１】「宇都宮大学３Ｃ基金女性研究者海外派遣助成金」による海外派遣制度を中心とした「女性研究者キャリアパスプログラム」により、女性研究者に高度な研究力・国際性及びリーダーシップ力を身につけさせ、上位職候補者を育成している。女性教授比率と、意思決定組織における女性比率が向上し、効果を上げている。 アクションプランp.7【事項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「男女共同参画社会基本法の趣旨に沿って、女性の積極的な応募を歓迎する」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。	（宇都宮大学）
○理工学府・学部における女性限定公募および採用者へのインセンティブ付与 ○医学系研究科および医学系のセンターにおける女性教員の上位職登用 ○ライフイベント中の女性研究者への研究活動支援者の配置 ○両立を支援するアドバイザーの配置	（群馬大学）
ライフイベント中の教職員への研究支援制度等、教職員のワークライフバランスに配慮した取組を継続して実施している。また、彩の国女性研究者ネットワークシンポジウムやセミナーを開催し、埼玉県域の女性研究者・技術者の活躍推進を図った。	（埼玉大学）
・准教授以上の女性教員の比率を向上させるため、教員業績評価を活用し、定員事情に関わらず対象者内において、業績評価点の最上位の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12名の女性教員が昇任している。 ・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、ダイバーシティの視点に立った取り組みを進めている。 ・学内の「女性専用休憩室」を、バリアフリーに対応した施設へ改装し、教職員および学生が使用できるようにしている。 ・公募の際に、女性の積極的な公募を行っていること、業績評価において同等と判断された場合に女性を積極的に採用することを明記することにより、特に若手の女性研究者の採用に一定の効果があったと思われる。	（千葉大学）
出産、育児、介護等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、研究支援を行った者のキャリア形成に寄与することを目的とした「研究支援員制度」を導入し、制度を利用した研究者より高い評価を得ている。	（横浜国立大学）
「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）」により、部局から申請された女性研究者を育成するプラン7件を採択し、9人の女性研究者が上位職を目指して各々が計画した研修に参加した。うち一件において、教授職獲得が決定した。	（新潟大学）
・「学長と各系・センター・事務局毎とのWLB懇談会」 ・シンポジウムにおける基調講演とパネル・ディスカッション ・一時託児施設検討に関するニーズ把握のためのアンケート調査（全教職員、学生に配信）	（長岡技術科学大学）
・平成２６年１０月に設置した、教員の一元的な組織「大学院総合研究部」および令和3年度に設置した「人事給与マネジメント委員会」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。 ・工学域における女性教員限定公募の実施による若手女性教員の新規採用を行った。（令和4年4月1日付）	（山梨大学）
・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 ・育児、介護等に携わる研究者に対する研究補助者の配置 ・研究者が不安や悩みを相談できるようメンター制度を整備 ・テレワークの積極的活用	（信州大学）
・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	（富山大学）
● 研究パートナー制度・・・平成20年度に開始した、子育て・介護中の研究者の研究活動の支援策であり、研究等の補助業務を行う研究パートナーの雇用経費の助成。 ● 女性研究者等研究支援制度・・・平成28年度から、平成20年度開始の重点戦略経費女性研究者支援と、平成25年度開始の共同研究スタートアップ支援を一本化した制度。女性研究者等の出産・育児等による研究中断からの復帰支援及び研究活動のスタートを支援することによって女性教員の応募・採用を増加させ、更に女性研究者同士のネットワークを広げることにより、女性研究者の研究力向上を図ることを目的とした制度として実施。 ● シンポジウム開催・・・シンポジウムを毎年開催し、北陸地域における女性研究者ネットワーク（Hokuriku Women Researchers' Network／略称HWRN(ホウルネット)) 連携機関など多くの機関が合同で女性研究者支援について議論・情報交換を行い、研究環境整備等について役立てている。 ●その他・・性別にとらわれない採用や昇任、必要な職場環境の改善等を行っている。	（金沢大学）
・ライフイベント期間中にある研究者に対して、研究の円滑な実施に必要な研究支援者の配置、雇用等に係る経費を助成している。 ・病気治療中または病気回復期にある子を保育施設に預ける場合、子ども１人につき年度内12回を上限に、利用料金の半額（１日1,000円を上限）を助成している。 ・教職員のライフイベントに際して、学内手続きの対応部局などを紹介したり県内の地方自治体の対応部局や相談窓口を案内する、育児・介護コンシェルジュを設置している。	（福井大学）
・研究補助員配置制度の実施 女性研究者の両立支援として効果をあげるとともに、出産・育児のため仕事や研究から離れた女性を補助員として雇用することによって、復職支援にも繋がっている。	（岐阜大学）
・研究支援員制度により、希望する研究者に研究支援員を配置していること。 ・子育て支援の一環として、学内に一時保育施設を設けるとともに、一時保育を利用した場合の保育費用について支援を行っていること。特に入試業務従事時の一時保育利用には費用の全額を大学が負担して支援を行っていること。	（静岡大学）
出産・育児・その他の事情により休職中の医師に対し、女性医師支援センターにて復職プログラムの作成、キャリア形成についての情報提供や相談。	（浜松医科大学）
○大学運営における意志決定過程への女性の参画の拡大 教育研究評議会メンバーの２割を女性とするための規程改定を行った。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反映されることが増えた。 ○女性教員・研究者・女子学生の拡大 ・従来の女性教員増加策をさらに強化拡充し、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付与施策を定めた。 ・優秀な女性教員を採用した部局にインセンティブを付与した。 ・女性教員増員に取り組む部局を支援するため「女性特任教員雇用支援経費」を全学予算から措置した。 ・将来有望な若手の女性教員の積極的な採用にも別途インセンティブを付与し支援した。 ・理系女子大学院学生・若手研究者を対象とした若手女性研究者フォーラムを開催し、優秀者に総長賞を授与した。 ○就業環境の整備・充実 ・学内保育所・学童保育所の運営により、子育て中の教職員を支援した。 ・在宅勤務を可能とするための環境を整備した。 ○男女の固定的は性別役割分担意識の解決 ・ジェンダーリサーチライブラリと共同し、「科学とジェンダー」や「家族とジェンダー」に関するシンポジウムを開催した。	（名古屋大学）

学長、役員、教育類、センター長等を対象に、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「シンポジウム兼トップセミナー」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上げている。効果のある取組としては、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こと。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こと。女性教員・研究員・大学院生のための研究力向上セミナーを実施していること。女子中高生対象工学進路選択支援サイト「工学の扉を開こう」をオンラインで発信していること。育児・介護に携わる研究者に対して、生活と研究業務の両立を図り支援する研究支援員を配置していることなどである。	（名古屋工業大学）
・女性限定もしくは優先公募による女性教員比率の向上に向けた取組。 ・常勤職員の採用は面接官に男性女性双方を充て実施。 ・執行部、意思決定組織における女性の積極登用。 ・多様な働き方を紹介する冊子を配付し、職員のワークライフバランス推進を図る。 ・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）
・「三重大学ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブック」を毎年更新し、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ホームページに掲載して全教職員に周知している。認知度も上がり、男性の育児休暇得率においては年々向上し、現在本学が定めている目標は、国の目標と同じ30%以上とするまでに至っている。 ・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、2021年度は前期（4～9月）8名、後期（10～3月）11名の計19名（男性13名、女性6名であり、継続者を含む）に対して助成を行った。	（三重大学）
小学生以下の子を持つ研究者に研究支援員を配置し、仕事と出産・育児・介護等との両立を支援する「研究者のための支援員配置制度」では、研究者からの申請に対して男女共同参画推進室が、学内制度である「三方よし人材バンク」に登録している学部学生とのマッチングを行い、支援員を決定・配置している。本制度は、研究者のワークライフ・バランスの充実を図るだけでなく、学生が業務補助を通じて専門分野における知識・手技等を早期に得る機会となるとともに、男女共同参画の視点から将来のキャリア・パスを自ら考える機会ともなっており、利用者は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）
・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	（京都大学）
【研究支援員制度】 女性研究者や女性研究者を配偶者にもつ男性研究者で、出産、育児、介護などライフイベント期にある研究者に研究支援員を配置する制度を継続実施している。研究の継続や進展などに効果をあげている。 【意識啓発・次世代育成】 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。また男女共同参画に関する他機関主催のイベントを後援し、本学女子学生をパネリストとして派遣する等より効果的で本学の特色を生かした次世代育成に向けた取組を行っている。	（京都工芸繊維大学）
・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 ・クロス・アポイントメントによる女性教員受け入れ支援制度の実施	（大阪大学）
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り組みとなっている。	（大阪教育大学）
・女性限定公募を実施した部局にインセンティブ経費を配分する ・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国際共同研究支援 ・子育て中、介護中の研究者支援	（神戸大学）
附属病院をもたない機関において、病児・病後児保育を行うためのモデル構築を行っており、2021年度より、「訪問型」病後児保育の試験的運用を開始した。	（奈良女子大学）
テニュア・トラック制度を活用した女性教員の採用	（奈良先端科学技術大学院大学）
子育て・介護等のライフイベント中の教員に対し、ライフイベントと研究活動の両立を支援するための研究補助者（研究支援員）を配置しており、女性研究者の科学研究費補助金などの外部資金獲得の推進等に繋がっている。	（鳥取大学）
・女子中高生理系進路選択支援プログラムの実施により、理系学部への女子生徒の入学割合が増加した。 ・女性教員への研究助成を利用した女性教員の科研採択率が上昇した。	（島根大学）
・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。 ・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）
・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、制度化して実施している。これにより、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）
・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。 ・医学部附属病院に「医療人キャリア支援室」を組織し、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。 ・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。 ・マタニティ白衣の貸出・女性医療従事者休憩室の整備 ・ＨＰ「女性医師キャリア支援ネットin山口」での支援情報の提供	（山口大学）
徳島大学AWA(OUR)サポートシステムを活用し、女性研究者のワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備や女性研究者の活躍推進に向けた取組及び上位職への積極登用を行っている。また、事務職においても女性管理職への登用を積極的に行っている。	（徳島大学）
2021年度は、これまで実施してきた「キャンパス・メンター・ミーティング」を発展させた「女性研究者の会」を発足させた。部局を超えて女性研究者が交流し、女性研究者の研究教育活動環境向上のための全学横断的な支援を考える場となっている。 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に寄与している。	（香川大学）
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取組を行っている。令和４年度までに計５名の人件費を最大５年間支援し、うち１名が令和４年度から承継職員に切り替わっている。また、令和４年度より各学部等は原則として、女性の副学部長等を１名以上任命することとし、令和４年度に新たに女性５名が副学部長等に任命された。さらに、女性管理職登用促進事業（令和４年度～令和９年度）において、計１０名を教授または准教授に昇任させる予定である。	（愛媛大学）
ライフイベント中の研究者に補助員を配置する研究支援制度は10年近く継続的に利用されている。また、こうち男女共同参画センター「ソーレ」と共同で実施している学生のキャリア支援やロールモデル紹介も継続的に実施できており、次世代育成に寄与している。	（高知大学）
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、８名の代替職員を採用し、就業環境の向上に大きな成果を上げた。	（福岡教育大学）
本学はアクションプランに上げられた４つの項目に関し、種々の取組みを既に実施し効果を上げている。女性活躍可視化の一環として、男女別・職位別論文業績分析を実施した結果、「九大方式女性枠」で採用した女性教員の業績が高いことが明らかとなった。女性限定公募では業績が下がるのではとの「無意識のバイアス」を克服し、データを基に客観的に評価することの重要性を認識させ、学内はもとより、国内外に大きなインパクトを与えた。 2019年度に文部科学省の補助事業として開始したダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修（SENTAN-Q）は世界と伍して戦える女性、若手人材を育成し、上位職への登用を促す取組みである。実施による啓発的効果もあり、研修生でない人材の登用も増加し、教授の女性比率は開始後3年間で2%以上増加した。 2021年から女子高校生向けに理工系分野の研究活動を数日間体験するインターンシップ制度（QURIESプログラム）を寄付金を基に実施しており、想定を超える申し込み状況である。	（九州大学）
今年度初めの組織改正に伴い、男女共同参画室の機能を管理本部企画部企画課に移管した。 昨年度までは「男女共同参画推進室」とは別に、「男女共同参画推進会議」を設置し、両組織の機能と役割を明確に分離した実施体制となっていた。 今後は企画課が主体となって人事計画を策定し、女性研究者登用や昇任の目標を関連部署に共有することで、全学で共通の課題認識を持ち、協働しながら取り組みを推進していく。	（九州工業大学）

平成29年6月に新設されたダイバーシティ推進室を中心に、「佐賀大学ダイバーシティに係る実態調査」を実施した。その結果をダイバーシティ推進室関連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たことで、情報参照が大変容易となり制度活用促進につながった。 平成29年度に教育学部・医学部・理工学部・農学部の女性教員（研究者）を詳細に紹介したロールモデル集「リケジョノミライ」VOL.1を発行し、大学生や高校生に配布することで次世代のみならず優秀な女性研究者を学内で紹介することができた。 平成30・31年度国立研究開発法人 科学技術振興機構（JST）「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」に採択され、「継続・育成型リケジョプラットホーム in SAGA」を実施した。 平成31年度には、理工学部・農学部のOGを紹介したロールモデル集「リケジョのミライ-お仕事編-VOL.2を発行し、中高生に配布することで理系への興味を高め、理系分野へと進むことを促すための取組を実施している。 また、令和2・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。 令和2年度以降、佐賀大学公式YouTube「チャンネル佐賀大学」で理系学部の学生・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。 本学では近年、特に次世代育成支援に取り組んでおり、その成果は一朝一夕に数字として表れるものではないが、女性教員増加に確実につながっていくものであると認識している。	（佐賀大学）
・仕事と介護の両立支援、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）等の各取組を実施し、多様な人材を生かす研究環境の整備。 ・「女性枠設定による学内教授昇任推進事業実施要領」による学内上位職登用や、「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。 ・働き方改革の推進のための「働き方見直しプログラム」による研究環境等の整備。	（長崎大学）
育児・介護中の研究者の研究活動が中断・停滞しないための研究補助者雇用事業をH18年度から行っているが、事業を継続的に利用した研究者の研究成果が出ている。また、そういった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「女性研究者賞表彰」及び「女性研究者奨励賞表彰」を毎年行い、女性研究者の更なる活躍を支援している。 このことにより、若手女性研究者や大学院生等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ている。	（熊本大学）
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。 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。 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。	（大分大学）
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、各部局長の推薦により、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）」を実施している。 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6名の女性教員が教授に登用されるとともに、アテナプランによらない女性教授採用も進んでおり、全学的な女性上位職者登用の気運醸成につながっている。	（宮崎大学）
・意思決定機関である「教育研究評議会」への女性参画率を向上させ、より多様な視点に基づく大学運営を可能とするため、教育研究評議会に女性評議員枠を設定した。具体的には、学長が指名する女性の学長補佐を女性評議員枠として新たに設定するため規則の一部改正を行い、令和４年度から女性評議員枠を導入した。その結果、教育研究評議会における女性比率は10.7%と前年度比3.3ポイントアップした。また、女性評議員候補となる学長補佐を選出する際にジェンダーバランスを考慮することにも繋がり、令和４年度からはダイバーシティ推進担当の学長補佐が新設され、学長補佐における女性比率が２名増の23.5%と前年度比11.7ポイントアップした。 ・教職員のライフワークバランスを応援する「鹿児島大学サポート宣言」を制定し、大学全体としての取組を見える化した。その取組の一つとして、ライフワークバランスを目的としたテレワークを本格導入した。	（鹿児島大学）
・女性研究者の採用と上位職への登用を一層促進するため、学長主導による「教員ポスト戦略的再配分（重点改革推進枠）」を活用した「女性教授の限定公募」を実施した。 ・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。	（琉球大学）

国立大学における男女共同参画推進について
－アクションプラン（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 ㌫以上）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 ㌫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 ﾎﾟｲﾝﾄ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 ﾎﾟｲﾝﾄ増加させ、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 ﾎﾟｲﾝﾄ以上

---

[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 ㌽以上）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 ㌽以上（各大学において 1 年ごとに 0.6 ㌽以上）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 ﾎﾟｲﾝﾄ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 ﾎﾟｲﾝﾄ増加させ、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 ﾎﾟｲﾝﾄの増加[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の醸成

（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。

（別紙）

国立大学の特性別区分リスト

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（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

B. 第 19 回追跡調査票

国 大 協 企 画 第 ２１ 号
２０２２年６月 20 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
佐 野　　輝（鹿児島大学長）

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１９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１８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１９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、**２０２２年７月２９日（金）**までに、国立大学協会事務局宛てご回答くださるようお願いします。

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

＜本件担当＞
国立大学協会 企画部　江﨑、笹原、宮下、眞榮城
ＴＥＬ：０３-４２１２-３５２８
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４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。

2022年6月20日

『男女共同参画の推進状況に関する調査（第19回）』
調査票のご案内

国立大学協会　教育・研究委員会
男女共同参画小委員会

●調査票のシート構成

1．調査票(1)

シート名	内　　容
ご案内	本シートです。
回答ご担当者	貴大学・回答ご担当者名をご入力いただくシートです。
Ⅰ．統計調査	アンケートの回答をご入力いただくシートです。
Ⅱ．推進状況	〃
Ⅲ．取組状況	〃

2．調査票(2)

シート名	内　　容
①人文科学	アンケートの回答をご入力いただくシートです。
②社会科学	〃
③理学	〃
④工学	〃
⑤農学（獣医学、水産学を含む	〃
⑥保健（医歯薬学を含む）	〃
⑦家政	〃
⑧教育	〃
⑨芸術	〃
⑩その他	〃
（記入不要）全体	集計用のシートです。（記入不要です）

●回答方法(入力方法)

① 選択肢が用意されている項目は、該当の〇ボタン、□ボタンをクリックしてください。
② 白色のセルに数値、文字をご記入ください。

●メッセージ

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

●ご確認

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

●ファイルの保存

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

●電子メールによるファイルの送信

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

●問合せ先・送信先アドレス

担　当　者 （回答送付先・問合せ先）	国立大学協会企画部 江﨑、笹原、宮下、眞榮城
電　　話	03-4212-3528
E-メールアドレス	chosa@janu.jp
電子メールで、**2022年7月29日（金）**までにご回答（送信）ください。	

『男女共同参画の推進状況に関する調査』　【調査票1】

貴大学名、ご担当者名等をご記入ください。

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

全体取りまとめ、協会への回答（送信）ご担当者

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

各シートの回答（記入）等ご担当者をご記入ください。

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

『回答ご担当者』シートの大学名を選択してください！

【Ⅰ．統 計 調 査】 1．男女共同参画の現状

大学の教員及び意思決定機関の構成員、非常勤講師、学生、職員の現状について
2022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。
未入力箇所があります。ゼロも入力してください。

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（非常勤理事含）も含めてください。
未入力箇所があります。ゼロも入力してください。

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。
未入力箇所があります。ゼロも入力してください。

表1．4　部局別・性別教員数

教養部～その他に未入力箇所があります。ゼロも入力してください。　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4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

未入力箇所があります。ゼロも入力してください。　単位：人

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

2021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4年度学校基本調査「学科系統分類表」に基づき分類願います。

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

未入力箇所があります。ゼロも入力してください。

表1．6　専攻分野別　教員数（本務者）　未入力箇所があります。ゼロも入力してください。

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																		

未入力箇所があります。ゼロも入力してください。

専攻分野＊		助教						小計											
		男			女			男			女			計			女性比率 %		
			うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有
人文科学	40歳以上																		
	40歳未満																		
社会科学	40歳以上																		
	40歳未満																		
理学	40歳以上																		
	40歳未満																		
工学	40歳以上																		
	40歳未満																		
農学（獣医学、水産学を含む）	40歳以上																		
	40歳未満																		
保健（医歯薬学を含む）	40歳以上																		
	40歳未満																		
家政	40歳以上																		
	40歳未満																		
教育	40歳以上																		
	40歳未満																		
芸術	40歳以上																		
	40歳未満																		
その他	40歳以上																		
	40歳未満																		
合計（自動計算）	40歳以上																		
	40歳未満																		

未入力箇所があります。ゼロも入力してください。

専攻分野＊		助手					
		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4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。

未入力箇所があります。ゼロも入力してください。

「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																		

未入力箇所があります。ゼロも入力してください。

「保健」中分類別		助教 男	うち任期付き	うち契約更新可能性有	助教 女	うち任期付き	うち契約更新可能性有	小計 男	うち任期付き	うち契約更新可能性有	小計 女	うち任期付き	うち契約更新可能性有	小計 計	うち任期付き	うち契約更新可能性有	女性比率 %	うち任期付き	うち契約更新可能性有
医学	40歳以上																		
	40歳未満																		
歯学	40歳以上																		
	40歳未満																		
薬学	40歳以上																		
	40歳未満																		
看護学	40歳以上																		
	40歳未満																		
保健その他	40歳以上																		
	40歳未満																		
保健(医歯薬学を含む)合計	40歳以上																		
	40歳未満																		

未入力箇所があります。ゼロも入力してください。

「保健」中分類別		助手 男	うち任期付き	うち契約更新可能性有	助手 女	うち任期付き	うち契約更新可能性有
医学	40歳以上						
	40歳未満						
歯学	40歳以上						
	40歳未満						
薬学	40歳以上						
	40歳未満						
看護学	40歳以上						
	40歳未満						
保健その他	40歳以上						
	40歳未満						
保健(医歯薬学を含む)合計	40歳以上						
	40歳未満						

表1．7　常勤教員の採用・昇任などの異動

1．7－1　採用・転入

未入力箇所があります。ゼロも入力してください。

単位：人

異動後の職名	教授		准教授		講師(常勤)		助教		小計			助手		合計
専攻分野*	男	女	男	女	1	2	男	女	男	女	小計	男	女	
人文科学														
社会科学														
理学														
工学														
農学(獣医学、水産学を含む)														
保健(医歯薬学を含む)**														
家政														
教育														
芸術														
その他														
合計(自動計算)														

2021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4年度学校基本調査「学科系統分類表」に基づき分類願います。

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

未入力箇所があります。ゼロも入力してください。

１．７－２　本務教員からの学内昇任**

単位：人

異動後の職名	教　授		准教授		講師(常勤)		助　教		計		
専攻分野*	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	計
人文科学											
社会科学											
理学											
工学											
農学（獣医学、水産学を含む）											
保健（医歯薬学を含む）***											
家政											
教育											
芸術											
その他											
合計（自動計算）											

2021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 未入力箇所があります。ゼロも入力してください。

*　専攻分野の分類は、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4年度学校基本調査「学科系統分類表」に基づき分類願います。

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

未入力箇所があります。ゼロも入力してください。

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）

未入力箇所があります。ゼロも入力してください

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				

未入力箇所があります。ゼロも入力してください。

表１．９　常勤職員の採用

未入力箇所があります。ゼロも入力してください。

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														

2021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2021年度中に採用・昇任した教職員について、積極的是正措置の実施状況を回答してください。
なお、「実施した」とご回答いただいた大学には、後日、実施状況の詳細等をお尋ねすることがありますので、その際はよろしくお願いいたします。

「案内」へ　　「このシートの先頭」へ

『回答ご担当者』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4期中期目標・中期計画における取組

貴学での第4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4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、2022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	

2022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4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、2022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、2021年度中に実施した取組を記入してください**選択及び入力をしてください**

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

＊ ウェブサイト等で公表している場合は、該当するURLを記入してください。

2－2「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目 ＊		目標値**	現状値***（2022年5月1日現在）
□ 管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）			
□ 教員に占める女性の割合（在職率）			
□ 女性教員の採用割合（採用率）			
□ その他(1)：			
□ その他(2)：			
□ その他(3)：			

＊ 「一般事業主行動計画」で数値目標を設定している項目すべてについて回答してください。その他にチェックを入れた場合は、セルに項目を記入してください。
** 目標達成期限がある場合はセル内に記入してください。
*** 2022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2021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、2021年度の実施状況を回答してください。2020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〇をクリックしてください。
実施していない場合には、その理由を記入してください。

アクションプランについては全文を本協会ホームページに掲載しておりますので、ご参照ください。
URL　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

選択してください

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 回答取り消し
未実施の理由		

2. 女性教員・研究者・女子学生の増加について

（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

選択してください

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 回答取り消し
未実施の理由		

（2）女性教員・研究者への応募者数増加を目指した取組の実施

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

選択してください

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 回答取り消し
未実施の理由		

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

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

選択してください

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 回答取り消し
未実施の理由		

3. 就業環境の整備・充実について

（アクションプラン P7.【事項3】関係）

（1）ワーク・ライフ・バランスのとれた就業形態の促進（非常勤講師も含む）

（取組例）
- 超過勤務の縮減、定時・早期退勤日の設定
- テレワークの導入及び積極的活用
- 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

選択してください

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 回答取り消し
未実施の理由		

（2）育児・介護等との両立を支援するための研究継続支援制度の整備・充実

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

選択してください

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 回答取り消し
未実施の理由		

（3）育児休業等からの復帰を容易にすることを含めた施設設備の設置・充実

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

選択してください

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 回答取り消し
未実施の理由		

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

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

選択してください

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 回答取り消し
未実施の理由		

（5）ハラスメント対応の体制整備・強化

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

選択してください

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 回答取り消し
未実施の理由		

4. 男女の固定的な性別役割分担意識の解消について

（アクションプラン P9.【事項4】関係）

（1）男女共同参画に係る教育研究の推進と啓発セミナー・シンポジウム等の開催

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

選択してください

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 回答取り消し
未実施の理由		

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

（取組例）
・両立支援制度の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

選択してください

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 回答取り消し
未実施の理由		

（3）男女共同参画に係る取組の評価の実施と成果の把握

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

選択してください

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 回答取り消し
未実施の理由		

5. アクションプランを踏まえた取組等について

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

○アクションプランの周知状況

アクションプランについて、2021年1月の策定から2021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

選択及び入力をしてください

○ 周知した	○ 周知しなかった	○ 回答取り消し
周知方法		

アクションプランを周知しなかった場合、その理由をご記入ください。

ご協力ありがとうございました。
貴学における男女共同参画に関する調査資料、報告書、学長声明、指針、規則等の関連資料、広報活動のポスターや配付資料など、参考にさせて頂ける資料がありましたら国立大学協会事務局宛 1部 お送りください。

「案内」へ　　「このシートの先頭」へ

『男女共同参画の推進状況に関する調査』　【調査票2】

貴大学名、ご担当者名等をご記入ください。

大　学　名		大学名を選択してください

全体取りまとめ、協会への回答（送信）ご担当者

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

【Ⅳ. 統 計 調 査】

1.（公募人事）2021年度教員採用にかかる男女別応募者数及び採用者数について

＊　常勤教員を対象とし、専攻分野は、学校基本調査に従ってください。

＊＊　「応募者数」欄は、一つの行に対し一つの採用枠として取扱いください。
（＜例＞2021年度中に教授（本務者）を10名採用した場合には、1～10の行にそれぞれ記入いただくことになります。）
また、「男女別採用者」欄は、一つの採用枠に対して、最終的に男女のどちらが採用されたか選択してください。

＊＊＊ 同一職種で複数の採用枠の公募を同時に行い（＜例＞教授職2名を同時に公募）、どの採用枠への応募か明確に分けることができない場合は、1行にまとめてご記入ください。
なお、任期の有無等が採用者によって異なる場合は、その旨メール等でお知らせ願います。

1.1人文科学 単位：人

	教授 人文科学						准教授 人文科学						講師(常勤) 人文科学						助教 人文科学					
	応募者数		採用者数		任期	任期付きの場合、契約更新可能性の有無	応募者数		採用者数		任期	任期付きの場合、契約更新可能性の有無	応募者数		採用者数		任期	任期付きの場合、契約更新可能性の有無	応募者数		採用者数		任期	任期付きの場合、契約更新可能性の有無
	男	女	男	女			男	女	男	女			男	女	男	女			男	女	男	女		
1																								
2																								
3																								
4																								
5																								
6																								
7																								
8																								
9																								
10																								
11																								
12																								
13																								
14																								
15																								
16																								
17																								
18																								
19																								
20																								
21																								
22																								
23																								
24																								
25																								
26																								
27																								
28																								
29																								
30																								
31																								
32																								
33																								
34																								
35																								
36																								
37																								
38																								
39																								
40																								
41																								
42																								
43																								
44																								
45																								
46																								
47																								
48																								
49																								
50																								
51																								
52																								

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

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

C. 大学別女性教員比率一覧

大学名	ランキング		合計（助手を除く）			学長		理事		副学長		教授		准教授		講師（常勤）		助教		女性教員比率（※過去10回の調査結果の数値を掲載）									
	順位	第18回（前回）	男	女	女性比率（%）	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	第10回 2013年	第11回 2014年	第12回 2015年	第13回 2016年	第14回 2017年	第15回 2018年	第16回 2019年	第17回 2020年	第18回 2021年	第19回 2022年
国立大学全体	－	－	51,414	11,838	18.7	81	4	372	68	310	49	18,337	2,397	14,233	3,222	4,092	1,250	13,989	4,848	14.1	14.7	15.4	15.8	16.2	16.7	17.1	17.7	18.3	18.7
東京外国語大学	1	2	135	110	44.9	0	1	1	1	3	0	65	39	45	34	20	21	1	14	33.6	35.1	36.3	37.0	37.1	36.8	40.0	41.4	43.9	44.9
お茶の水女子大学	2	1	107	87	44.8	0	1	3	2	1	1	49	27	31	30	13	9	10	17	43.1	43.3	45.9	47.9	48.9	46.3	46.0	44.9	44.9	44.8
奈良女子大学	3	3	121	82	40.4	1	0	0	0	2	3	71	28	34	28	4	6	9	17	33.0	33.3	34.6	34.6	35.4	35.7	39.0	40.3	39.4	40.4
東京藝術大学	4	5	183	88	32.5	1	0	2	2	3	1	103	24	54	37	1	6	19	18	17.5	16.9	22.2	22.0	23.9	24.0	27.0	27.4	31.1	32.5
総合研究大学院大学	5	4	16	7	30.4	0	1	3	0	0	0	3	1	4	4	3	1	3	0	27.6	32.3	28.6	30.0	33.3	39.3	42.3	42.3	35.7	30.4
大阪教育大学	6	6	173	74	30.0	0	1	5	0	2	1	98	35	50	27	17	10	1	0	23.9	22.4	24.8	26.0	26.3	26.1	27.5	27.8	28.5	30.0
東京学芸大学	7	8	194	75	27.9	1	0	4	1	5	0	116	24	59	38	6	11	3	1	22.5	23.1	24.7	24.6	25.1	24.5	25.6	27.1	27.6	27.9
兵庫教育大学	8	10	96	37	27.8	1	0	2	1	1	0	53	18	27	11	8	5	4	2	21.7	22.7	24.7	24.0	25.5	24.8	25.3	26.5	25.9	27.8
愛知教育大学	9	16	151	57	27.4	1	0	5	0	3	0	80	19	55	26	6	7	1	5	17.9	18.1	18.2	17.8	18.0	20.0	21.1	21.8	23.9	27.4
福岡教育大学	10	13	122	45	26.9	1	0	3	0	6	1	80	26	25	11	6	4	1	3	22.4	22.3	22.7	22.7	22.6	22.7	21.9	24.6	24.6	26.9
筑波技術大学	11	7	79	29	26.9	1	0	3	0	2	0	31	10	22	8	9	3	11	8	17.9	19.0	21.2	21.6	23.1	23.9	27.3	27.6	27.6	26.9
京都教育大学	12	9	80	28	25.9	1	0	3	0	3	1	40	13	22	12	11	2	0	0	22.3	23.1	22.0	23.1	25.0	25.8	26.1	26.4	26.4	25.9
東京医科歯科大学	13	11	635	220	25.7	1	0	7	1	4	0	142	25	111	29	101	23	269	142	20.8	21.2	20.5	22.1	23.0	25.0	24.4	24.7	25.8	25.7
滋賀医科大学	14	12	281	96	25.5	1	0	5	0	0	0	57	9	37	14	42	12	139	61	17.6	19.5	20.4	23.3	23.0	23.7	23.9	24.9	25.5	25.5
上越教育大学	15	17	103	33	24.3	1	0	3	0	2	0	58	19	29	11	6	2	4	1	21.6	21.4	21.4	22.1	23.8	23.7	24.1	24.1	23.8	24.3
長崎大学	16	23	837	266	24.1	1	0	6	1	8	1	257	42	238	67	56	14	271	141	16.8	18.7	20.2	20.1	20.0	20.5	21.8	22.3	22.4	24.1
和歌山大学	17	15	182	56	23.5	1	0	5	0	2	1	95	22	55	26	17	2	7	5	18.8	19.7	23.5	22.4	21.7	22.0	22.6	23.0	24.0	23.5
鳴門教育大学	18	14	96	29	23.2	1	0	3	0	3	1	59	10	26	14	4	3	0	1	20.0	22.0	22.5	22.2	23.7	23.9	24.6	24.0	24.4	23.2
千葉大学	19	22	1019	304	23.0	1	0	6	1	12	1	342	69	251	77	90	31	317	125	18.5	19.0	19.2	21.5	21.4	20.9	21.7	21.8	22.5	23.0
浜松医科大学	20	18	310	92	22.9	1	0	5	0	5	0	51	10	45	11	40	9	163	62	17.3	17.8	18.7	19.9	20.4	21.4	20.8	23.9	23.6	22.9
旭川医科大学	21	20	285	84	22.8	1	0	4	0	3	0	44	10	40	6	55	11	138	57	16.1	16.5	16.4	16.7	19.3	20.6	21.0	21.6	22.7	22.8
奈良教育大学	22	21	73	21	22.3	1	0	0	0	4	0	46	10	22	10	0	1	0	0	20.0	19.6	18.3	19.0	20.6	21.4	22.1	24.2	22.7	22.3
島根大学	23	30	568	159	21.9	1	0	7	0	2	1	179	23	150	31	74	33	155	71	17.8	17.7	17.9	18.1	19.9	21.1	21.3	21.4	20.9	21.9
滋賀大学	24	19	165	46	21.8	1	0	5	0	2	0	89	27	48	17	8	1	12	1	20.5	20.2	22.1	22.5	23.0	22.4	22.6	23.5	22.9	21.8
群馬大学	25	24	652	181	21.7	1	0	5	1	2	2	190	23	174	31	66	25	214	99	14.9	16.2	16.7	17.1	18.2	20.6	21.3	21.3	21.8	21.7
広島大学	26	28	1431	397	21.7	1	0	7	1	14	2	489	56	384	100	88	19	448	219	14.7	15.0	15.8	15.7	15.9	16.7	17.6	18.2	21.2	21.7
大分大学	27	29	491	136	21.7	1	0	6	0	0	0	148	27	123	26	58	15	155	68	16.1	16.0	17.9	17.7	18.8	20.3	20.6	21.6	21.2	21.7
香川大学	28	33	480	131	21.4	1	0	5	1	6	0	203	35	123	36	43	15	99	44	17.7	18.2	18.6	20.6	20.8	20.9	20.4	20.3	20.7	21.4
高知大学	29	26	502	136	21.3	1	0	5	2	6	0	196	28	110	32	75	16	109	58	16.8	17.8	18.1	19.1	18.1	19.0	20.1	20.2	21.3	21.3
一橋大学	30	25	248	67	21.3	1	0	5	1	3	0	156	37	57	16	22	12	4	1	16.6	16.8	17.5	18.8	20.9	22.3	22.4	21.4	21.6	21.3
福井大学	31	27	484	130	21.2	1	0	5	1	3	0	161	14	119	33	56	16	139	66	14.7	15.3	16.6	17.9	18.1	19.5	20.8	21.5	21.3	21.2
秋田大学	32	36	431	113	20.8	1	0	6	0	3	0	125	12	117	21	59	18	120	62	17.6	17.2	17.7	18.2	17.7	17.8	18.0	18.4	20.3	20.8
新潟大学	33	35	1038	269	20.6	1	0	5	1	10	1	305	28	305	82	68	15	344	142	14.6	15.1	15.3	15.6	15.8	17.0	18.0	19.2	20.5	20.6
鹿児島大学	34	32	863	223	20.5	1	0	5	2	2	0	273	30	238	51	76	24	268	116	14.3	15.1	16.3	16.9	17.3	18.8	19.1	20.1	20.7	20.5
鳥取大学	35	41	582	147	20.2	1	0	5	1	5	1	177	24	148	39	63	19	183	63	15.6	17.1	19.3	19.1	18.1	19.0	19.9	19.8	19.9	20.2
琉球大学	36	42	643	162	20.1	1	0	5	1	3	0	255	28	182	60	46	25	151	48	14.8	14.5	15.4	15.4	16.8	17.9	18.8	19.2	19.8	20.1
宇都宮大学	37	34	264	66	20.0	1	0	4	1	0	0	102	25	100	20	4	2	53	18	15.0	15.9	17.2	17.3	18.2	17.9	19.5	20.4	20.5	20.0
弘前大学	38	37	590	147	19.9	1	0	5	1	0	0	193	27	164	39	66	13	161	67	14.7	16.2	17.5	17.4	18.1	19.1	19.3	19.6	20.2	19.9
岡山大学	39	44	1168	291	19.9	1	0	6	2	7	1	388	46	310	79	93	28	363	135	14.2	16.3	17.5	17.5	17.9	18.2	18.4	19.0	19.3	19.9
埼玉大学	40	50	337	83	19.8	1	0	4	1	3	2	162	26	124	42	5	1	38	11	16.1	16.2	17.1	17.4	17.1	18.0	18.5	18.1	18.7	19.8
大阪大学	41	39	2651	650	19.7	1	0	7	3	3	1	854	112	681	153	243	90	862	291	12.6	13.2	13.6	13.9	14.7	17.2	17.9	19.0	20.2	19.7
横浜国立大学	42	48	441	106	19.4	1	0	5	0	2	2	229	43	148	41	14	11	42	9	15.1	15.1	16.3	17.1	17.4	17.9	17.9	18.4	18.9	19.4
山口大学	43	55	741	178	19.4	1	0	6	0	3	2	272	30	200	51	89	30	170	65	14.0	15.2	15.6	15.9	16.1	16.4	17.1	17.1	17.7	19.4
名古屋大学	44	49	1854	439	19.1	1	0	7	1	0	0	612	60	488	106	217	84	529	188	14.8	15.9	17.2	17.8	17.3	17.7	17.4	18.2	18.7	19.1

宮崎大学	45	43	569	134	19.1	1	0	6	1	5	1	177	23	160	26	51	17	169	66	15.1	16.7	17.0	17.5	17.9	19.0	18.8	19.3	19.4	19.1
筑波大学	46	45	1485	347	18.9	1	0	6	3	2	0	492	72	445	93	165	51	374	128	16.4	16.9	17.6	17.6	18.1	18.3	18.6	19.1	19.2	18.9
佐賀大学	47	51	523	122	18.9	1	0	4	1	0	0	176	22	160	35	42	10	140	54	15.7	16.7	17.7	17.9	18.0	18.1	17.2	18.0	18.5	18.9
政策研究大学院大学	48	31	56	13	18.8	0	0	2	1	2	1	39	6	12	4	1	1	0	0	17.7	13.8	18.7	21.5	20.2	20.5	21.1	24.6	20.8	18.8
徳島大学	49	38	780	181	18.8	1	0	6	0	4	0	251	19	190	31	112	37	216	94	18.1	19.0	19.5	18.9	19.4	18.9	18.6	19.6	20.2	18.8
富山大学	50	46	682	158	18.8	1	0	6	1	3	0	250	37	179	38	80	19	163	63	16.3	17.2	17.2	18.2	17.5	17.1	17.9	19.2	19.1	18.8
山梨大学	51	53	624	143	18.6	1	0	6	1	2	1	167	22	158	24	46	8	244	87	15.5	15.8	15.6	15.7	14.5	15.3	16.1	16.8	18.3	18.6
三重大学	52	47	639	146	18.6	1	0	4	2	8	1	209	32	163	34	69	13	185	64	15.0	14.7	16.1	17.0	17.1	18.0	18.8	19.3	19.0	18.6
岩手大学	53	61	315	71	18.4	1	0	3	0	3	1	150	11	122	38	1	2	35	19	11.2	10.9	11.0	13.7	13.9	14.5	15.0	15.5	16.3	18.4
宮城教育大学	54	40	77	17	18.1	1	0	3	0	1	0	43	9	25	6	4	2	0	0	15.1	16.2	15.8	14.2	13.9	17.9	19.6	19.2	20.0	18.1
金沢大学	55	52	841	185	18.0	1	0	6	1	3	0	305	50	248	61	62	8	216	65	15.0	16.0	16.3	15.9	16.1	17.5	17.5	17.7	18.3	18.0
愛媛大学	56	58	636	139	17.9	1	0	6	0	8	1	223	28	210	49	60	18	128	43	13.8	13.5	14.3	14.8	16.0	16.0	16.1	17.1	17.5	17.9
神戸大学	57	57	1240	271	17.9	1	0	7	1	4	0	503	63	328	64	100	26	297	117	14.9	15.4	15.5	16.3	16.5	15.8	16.0	16.5	17.7	17.9
信州大学	58	56	841	182	17.8	1	0	6	1	9	0	286	31	232	47	55	24	252	79	12.6	13.6	14.7	15.4	16.6	16.9	16.8	17.1	17.7	17.8
静岡大学	59	63	551	119	17.8	1	0	4	1	4	2	269	42	203	42	28	18	42	14	13.2	14.0	14.9	14.5	14.7	14.6	14.9	16.1	16.0	17.8
山形大学	60	65	642	137	17.6	1	0	6	0	2	1	248	22	173	50	49	13	163	51	12.6	13.1	13.1	14.6	14.4	15.0	14.5	15.8	15.7	17.6
北海道教育大学	61	54	298	63	17.5	1	0	4	1	3	0	137	27	123	27	30	8	0	0	17.9	17.9	18.3	18.7	17.8	17.7	17.6	17.9	17.8	17.5
東北大学	62	62	2511	520	17.2	1	0	6	2	5	1	835	84	613	109	168	40	883	284	10.9	10.7	11.2	11.4	11.9	12.2	12.5	15.1	16.1	17.2
熊本大学	63	59	673	138	17.0	1	0	5	1	6	1	257	28	198	53	44	7	162	48	16.0	15.9	16.1	16.6	16.8	16.4	15.9	15.9	17.0	17.0
岐阜大学	64	60	671	132	16.4	1	0	1	0	3	1	247	26	204	38	33	5	182	62	14.9	15.5	15.5	16.2	16.1	16.7	16.5	16.9	16.5	16.4
九州大学	65	70	2029	391	16.2	1	0	6	2	8	2	630	50	589	94	117	41	678	202	11.6	12.4	13.4	13.2	12.9	13.5	14.2	14.5	14.8	16.2
福島大学	66	66	199	38	16.0	1	0	4	1	3	0	111	17	79	20	1	0	0	0	16.5	16.9	17.3	16.3	15.2	15.0	15.3	16.0	15.6	16.0
東京農工大学	67	73	332	62	15.7	1	0	5	0	4	1	143	11	125	30	15	7	39	13	12.0	13.2	14.0	14.0	13.8	13.7	13.1	14.3	14.2	15.7
茨城大学	68	64	427	78	15.4	1	0	4	1	3	1	225	27	125	26	33	14	36	9	11.4	12.3	13.0	12.8	14.2	14.4	14.5	15.4	15.8	15.4
鹿屋体育大学	69	67	55	10	15.4	1	0	3	0	0	0	17	4	15	0	12	4	7	2	11.1	13.6	13.6	13.8	15.4	14.3	14.1	14.3	15.4	15.4
東京海洋大学	70	68	210	37	15.0	1	0	3	2	2	0	108	15	66	12	0	0	30	8	13.3	12.9	12.9	14.1	14.0	13.6	14.5	14.4	15.0	15.0
北海道大学	71	71	1971	345	14.9	1	0	8	0	3	1	689	54	556	96	137	40	577	154	11.7	12.5	12.7	13.1	13.5	13.7	13.7	13.6	14.3	14.9
東京大学	72	72	3343	576	14.7	1	0	5	4	0	0	1231	125	817	150	246	46	1043	251	11.0	11.8	12.0	12.1	12.8	13.1	13.3	13.7	14.3	14.7
奈良先端科学技術大学院大学	73	78	205	35	14.6	1	0	3	2	0	0	55	3	47	6	0	0	99	24	9.4	9.9	9.6	11.2	12.2	9.2	10.9	11.4	11.9	14.6
京都大学	74	75	2985	506	14.5	1	0	5	4	10	0	941	93	804	119	226	54	998	236	10.6	10.8	11.6	11.7	11.7	12.1	12.4	12.7	13.2	14.5
京都工芸繊維大学	75	69	232	38	14.1	1	0	5	0	4	1	98	15	70	18	4	0	50	4	9.9	10.3	13.1	14.6	15.1	15.0	15.7	16.0	14.9	14.1
長岡技術科学大学	76	76	172	28	14.0	1	0	3	0	4	0	63	2	64	20	9	0	28	6	6.0	6.5	8.3	10.3	10.6	8.8	8.5	8.6	13.2	14.0
小樽商科大学	77	74	99	15	13.2	1	0	0	0	4	1	55	6	36	8	1	0	2	0	11.7	11.0	12.0	13.1	13.3	12.5	13.9	12.7	13.3	13.2
帯広畜産大学	78	77	114	16	12.3	1	0	0	0	2	0	44	2	44	6	6	1	17	7	9.2	10.1	10.9	10.4	11.7	13.6	12.1	12.9	13.1	12.3
東京工業大学	79	79	924	110	10.6	1	0	5	1	0	0	345	24	284	47	11	4	278	34	6.3	6.9	6.9	7.0	7.6	8.1	8.5	9.3	10.2	10.6
名古屋工業大学	80	82	312	37	10.6	1	0	2	0	6	0	125	10	122	16	0	0	56	11	6.7	7.0	6.3	6.8	7.6	8.5	8.6	8.9	9.6	10.6
北陸先端科学技術大学院大学	81	80	153	17	10.0	1	0	1	1	4	0	69	2	34	5	8	3	36	6	4.7	3.8	4.5	4.3	6.0	10.1	10.1	10.4	10.2	10.0
豊橋技術科学大学	82	81	193	21	9.8	1	0	3	0	7	1	69	5	67	6	3	1	43	8	5.8	4.9	5.1	6.5	8.2	10.7	11.3	9.9	10.0	9.8
九州工業大学	83	83	328	34	9.4	1	0	4	1	2	0	142	10	134	17	6	1	39	5	6.2	6.8	6.8	7.9	7.4	8.2	8.7	9.0	9.5	9.4
電気通信大学	84	85	279	26	8.5	1	0	5	0	5	2	112	7	115	13	2	1	39	3	5.5	6.6	6.7	7.7	8.0	7.5	8.1	8.6	8.8	8.5
北見工業大学	85	86	128	11	7.9	1	0	0	0	5	0	45	5	53	3	2	1	22	2	4.5	4.6	5.2	6.3	5.8	5.9	6.4	7.0	8.0	7.9
室蘭工業大学	86	84	168	12	6.7	1	0	3	0	4	0	58	5	66	4	5	0	31	3	4.1	5.3	7.7	8.0	7.1	7.9	7.8	8.5	9.2	6.7

D. アクションプラン（2021 年度～2025 年度）における女性教員比率に関する目標を達成した大学

＜達成目標：女性教員比率を 1 年ごとに 1.2 ﾎﾟｲﾝﾄ（理工系大学では年 0.6 ﾎﾟｲﾝﾄ）以上増加＞

達成した大学数…16 大学（前回調査比 3 大学増）

【総合大学】
岩手大学（2.1 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、山形大学（1.9 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、静岡大学（1.8 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、山口大学（1.7 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、
長崎大学（1.7 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、九州大学（1.4 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、京都大学（1.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増）

【理工系大学】
奈良先端科学技術大学院大学（2.7 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、東京農工大学（1.5 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、
名古屋工業大学（1.0 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、長岡技術科学大学（0.8 ﾎﾟｲﾝﾄ増）

【文科系・医科系・教育系大学】
愛知教育大学（3.5 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、福岡教育大学（2.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、兵庫教育大学（1.9 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、
大阪教育大学（1.5 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、東京藝術大学（1.4 ﾎﾟｲﾝﾄ増）

＜達成目標：2025 年までに女性教員比率を総合大学 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＞

達成した大学数…12 大学（前回調査比 2 大学増）

【総合大学】
お茶の水女子大学（44.8%）、奈良女子大学（40.4%）、総合研究大学院大学（30.4%）、
長崎大学（24.1%）

【理工系大学】
筑波技術大学（26.9%）、東京農工大学（15.7%）、東京海洋大学（15.0%）、
奈良先端科学技術大学院大学（14.6%）、京都工芸繊維大学（14.1%）、長岡技術科学大学（14.0%）

【文科系・医科系・教育系大学】
東京外国語大学（44.9%）、東京藝術大学（32.5%）

（参考）

前回調査より女性教員数が 10 人以上増加した大学…10 大学（前回調査比 5 大学減）

京都大学（47 人増）、九州大学（42 人増）、東北大学（33 人増）、東京大学（19 人増）、
山口大学（16 人増）、北海道大学（15 人増）、長崎大学（15 人増）、山形大学（14 人増）、
岡山大学（14 人増）、静岡大学（11 人増）

※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は、本報告書の P17～P27 を参照。

令和4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	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

2023 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 19 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