

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

平成25年1月11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9回追跡調査報告書

前文	3
調査の概要	6
第一部(調査報告)	
Ⅰ. 男女共同参画推進に関する取組状況について	9
Ⅱ. 男女共同参画の現状	
1. 大学における女性比率	15
2. 大学の意思決定機関等における女性比率	20
3. 専門分野別の女性比率	22
4. 非常勤講師の状況	36
5. 採用および昇任	38
6. 職員の状況	41
Ⅲ. 総括	47
第二部(資料編)	
Ⅰ. 第9回追跡調査の集計結果	
A. 統計調査集計	53
B. 各大学の新たな取組及び第2期中期目標・中期計画における対応	59
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	103
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－	107
B. 第9回追跡調査票	115
C. 大学別女性教員比率一覧	127
男女共同参画小委員会委員名簿	129

前 文

1999 年（平成 11 年）6 月、男女共同参画社会基本法が制定され、国立大学協会では、2000 年（平成 12 年）6 月の通常総会に於いて 2010 年（平成 22 年）までに会員大学の女性教員比率 20%を目指すという目標を了承し、国立大学における男女共同参画社会の実現に取り組んできた。

平成 23 年 2 月には、国立大学協会教育・研究委員会において、『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－』（以下『アクションプラン』）を策定した。アクションプランにおいては、引き続き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）に引き上げること新たな達成目標とした。あわせて、男女共同参画推進に向け大学が取り組むべき事項について提言を行い、今後も大学の本件に関する事務作業の簡素化を図った上で引き続き追跡調査を行う事としている。

本報告書は、男女共同参画社会の形成の促進に関する各国立大学の実施状況について 2012 年（平成 24 年）7～8 月に行った「第 9 回追跡調査」時点の状況をまとめている。本報告書によれば、各大学における教員（助手を除く）の女性比率は、前回の調査結果（13.0%）に比べて改善が見られるものの、13.6%に止まっており、2015 年の目標到達に向けて更なる取組が求められる。

また、3 年後に予定しているアクションプランにおける提言事項のフォローアップに先立ち現状確認を行うため、追跡調査とあわせて現在の各大学における取組状況についても確認を行った。集計結果を追跡調査結果とあわせて本報告書に添付しているので参考にされたい。

男女共同参画社会の実現は、社会に貢献する人材の多様性の確保により教育・研究を活性化し、ひいては活力のある社会を実現することに資すると考えられる。この点に鑑み、男女共同参画の意義を各大学が理解し、男女共同参画の推進のための対策に取り組む必要がある。教育に向けられた様々な支援が社会的に還元されていることを確認するためにも、本報告書に記載されている他大学の取組等を参照し、各大学の更なる努力を期待したい。

本報告書の作成に当たっては、国立大学協会 教育・研究委員会 男女共同参画小委員会 専門委員の後藤 弘子 教授（千葉大学）、向 智里教授（金沢大学）、東村 博子 准教授（名

古屋大学）及び事務局各位の多大な御支援を得たことを記して、感謝の意を表したい。

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

谷口 功（熊本大学長）

【男女共同参画推進に関する国立大学協会の調査活動などの経緯】

- 1999 年（平成 11） 11 月 旧国大協 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（平成 12） 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）」を総会にて承認
- 2001 年（平成 13） 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（平成 14） 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」を発行
- 2002 年（平成 14） 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
- 2004 年（平成 16） 4 月 新国大協 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」を所属替え
- 2005 年（平成 17） 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
- 2006 年（平成 18） 4 月 教育・研究委員会 男女共同参画小委員会を設置
- 2007 年（平成 19） 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」を発行
- 2007 年（平成 19） 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」を発行
- 2007 年（平成 19） 7 月 「第 4 回国立大学男女共同参画推進の実施状況追跡調査」を実施
- 2007 年（平成 19） 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（平成 20） 2 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」を発行
- 2008 年（平成 20） 7 月 「第 5 回国立大学男女共同参画推進の実施状況追跡調査」を実施
- 2009 年（平成 21） 2 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」を発行
- 2009 年（平成 21） 7 月 「第 6 回国立大学男女共同参画推進の実施状況追跡調査」を実施
- 2010 年（平成 22） 2 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」を発行
- 2010 年（平成 22） 7 月 「第 7 回国立大学男女共同参画推進の実施状況追跡調査」を実施
- 2011 年（平成 23） 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－」策定
- 2011 年（平成 23） 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 7 回追跡調査報告書」を発行
- 2011 年（平成 23） 7 月 「第 8 回国立大学男女共同参画推進の実施状況追跡調査」を実施
- 2012 年（平成 24） 2 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」を発行
- 2012 年（平成 24） 7 月 「第 9 回国立大学男女共同参画推進の実施状況追跡調査」を実施
- 2013 年（平成 25） 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 9 回追跡調査報告書」を発行

調査の概要

国立大学協会は、2000 年（平成 12 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、翌年 6 月に開催された第 3 常置委員会において、今後 10 年間にわたって男女共同参画推進状況を継続的に調査することを決定した。さらに一昨年度で区切りとなる 10 年目を迎えたが、2011 年（平成 23 年）2 月に教育・研究委員会で作成した『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－』において、今後も追跡調査を継続する事とした。

調査目的は、大学における女性の雇用および教育関連の実情把握のための調査資料の整備、共通のデータベースの構築と必要に応じて各大学への情報提供を行えるような情報の集積である。これまで、2001 年（平成 13 年）10 月、2002 年（平成 14 年）12 月、2005 年（平成 17 年）9 月、2007 年（平成 19 年）7 月、2008 年（平成 20 年）7 月、2009 年（平成 21 年）7 月、2010 年（平成 22 年）7 月、2011 年（平成 23 年）7 月の 8 回にわたり、追跡調査を実施している。本調査は、第 9 回目の追跡調査である。

調査方法は、第 3 回追跡調査以降、電子メール方式による質問票調査を導入している（添付資料 B 参照）。

調査内容は、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、男女共同参画推進の取組状況について、から構成されている。

調査対象は、2012 年（平成 24 年）5 月 1 日現在設置の 86 大学とし、回収率は 100%であった。

調査時期は、2012 年（平成 24 年）7 月から 8 月であった。

各調査時点での国立大学数

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	第9回
調査年	平成 13	平成 14	平成 17	平成 19	平成 20	平成 21	平成 22	平成 23	平成 24
	2001	2002	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012
大学数	99	97	89	87	86	86	86	86	86

第一部

(調査報告)

I. 男女共同参画推進に関する取組状況について	9
II. 男女共同参画の現状	15
1. 大学における女性比率	15
2. 大学の意思決定機関等における女性比率	20
3. 専門分野別の女性比率	22
4. 非常勤講師の状況	36
5. 採用および昇任	38
6. 職員の状況	41
III. 総括	47

I. 男女共同参画推進に関する取組状況について

平成 23 年（2011 年）2 月、国立大学協会教育・研究委員会において、『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－』（以下アクションプラン）が策定された。

今回調査において、アクションプランの達成目標である女性教員比率 17%を超えた大学は 86 大学中 22 大学であり、大学別女性教員比率の平均は約 15%となった。（大学別女性教員比率一覧（P127～）参照）

これらをアクションプラン作成直後の第 8 回追跡調査と比べると、女性教員比率 17%以上の大学数は 20 大学から 22 大学へ、15%以上の大学数は 35 大学から 40 大学へ、20%以上の大学数は 10 大学から 13 大学へ増加しており、アクションプランで提言した事項に各大学が懸命に取り組んだ結果が見受けられる。

一方で、国立大学全体の女性教員比率は 13.6%であり、目標達成にはさらなる努力が必要である。

<アクションプラン概要>

・国立大学の女性教員比率を 20%以上に引き上げることを目指しつつ、少なくとも 2015 年までに 17%以上（各大学において 1 年ごとに 1%以上）に引き上げることを達成目標として設定する。

・目標達成のために大学が取り組むべき事項を提言し、それらの実施状況についてフォローアップを行う。

【提言 1】男女共同参画の推進体制の整備

【提言 2】女性教員・研究者の拡大

【提言 3】就業環境の整備・充実

【提言 4】意識啓発の推進

・男女共同参画推進状況の追跡調査を継続することとし、大学の負担軽減を考慮し、調査項目や収集すべき情報の精選・簡素化を図る。

※アクションプラン全文は、第二部（資料編）Ⅱ. 添付資料（P. 107）に掲載

今回第 9 回追跡調査とあわせ、「男女共同参画推進に関する取組状況について」として、各大学の男女共同参画推進への取組状況についても調査を行った。

設問内容はアクションプランの「3 大学が取り組むべき事項」での提言に基づいており、各提言の推進状況について、「実施中」、「検討中」、「未検討」のいずれか該当欄を選択

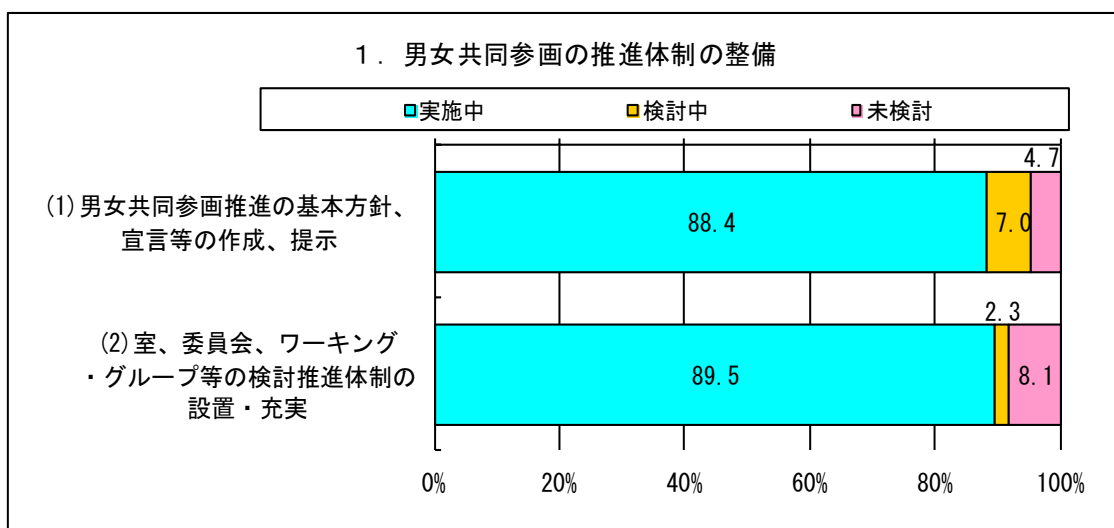
する方式とし、さらにアクションプランを踏まえて前回調査時点以降、新たに始め、特に成果を上げた取組等があればその内容について自由に記述するものとした。

実施状況の集計（図 I-1～I-4）と共に、各大学における特に成果を上げた取組についてもとりまとめた（第二部 I-C（P.103）参照）ので、今後の各大学における取組において参考とされたい。

1. 男女共同参画の推進体制の整備について

- （１）男女共同参画推進の基本方針、宣言等の作成、提示
- （２）室、委員会、ワーキング・グループ等の検討推進体制の設置・充実

図 I-1 男女共同参画の推進体制の整備



○ 男女共同参画推進の基本方針や宣言等をすでに作成している国立大学は、約 9 割となっており、男女共同参画推進の推進体制は、ほぼ確立しているといつてよい。また、男女共同参画室や委員会の設置等、具体的に施策を進めていくために必要な体制も約 9 割程度整ってきている。しかし、一部とはいえ、基本方針等の策定も具体的な実施体制もとられていない大学があり、この点について速やかな改善が必要である。

2. 女性教員・研究者の拡大について

- （１）採用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
 - ・部局や分野ごとの女性教員比率の年次計画や最終目標（努力目標）の設定・女性教員を採用した部局等に対する人件費ポイント制等におけるインセンティブの付与
 - ・女性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

(2) 昇任・給与・研修等の男女機会均等の推進

- ・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

(3) 大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大

- ・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
- ・大学関連団体である諸学会と連携した男女共同参画の意識啓発と推進（学会規約に明記するなど）

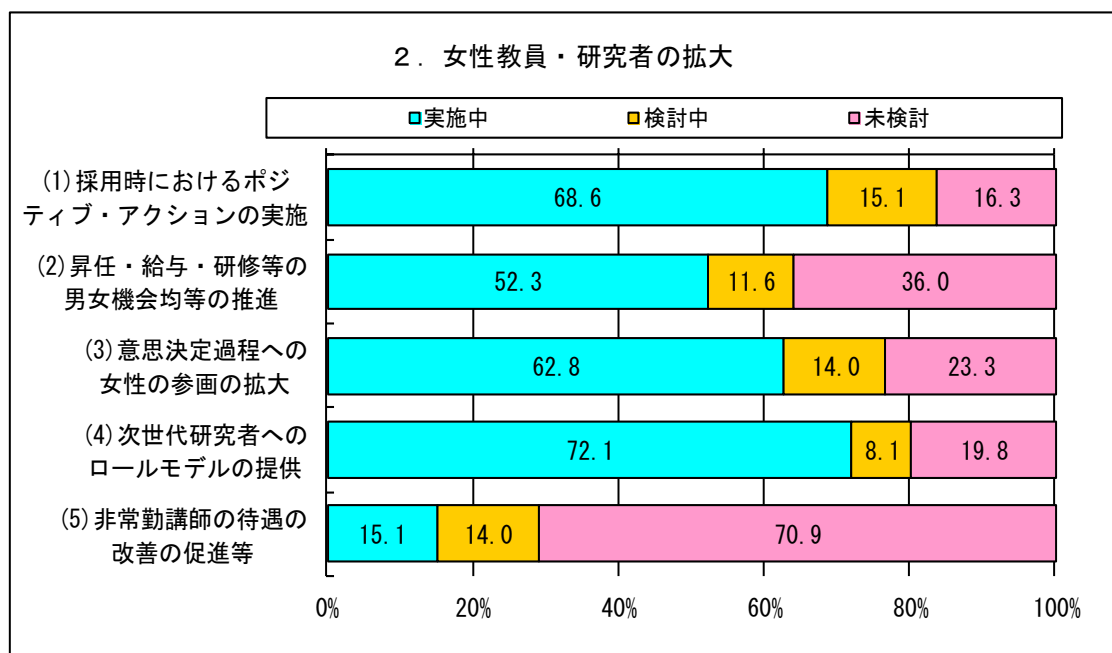
(4) 女子学生や若手女性研究者、女子中高生など次世代研究者へのロールモデルの提供

- ・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

(5) 女性に多い非常勤講師の待遇の改善の促進等

- ・特定校に数年にわたって非常勤講師として勤務し、事実上常勤化している場合、常勤の教員として採用することへの一層の努力
- ・非常勤講師が専任になる機会の拡大を支援するため、研究環境の改善、教員との交流等を通したネットワークへの参加、研究上有益な情報へのアクセスの拡大のための配慮
- ・非常勤講師が常勤の教員との共同プロジェクトに参加できるよう積極的な配慮

図 I-2 女性教員・研究者の拡大



- 約 7 割の大学が、採用時において何らかのポジティブ・アクションを行っていることは高く評価できる。しかし、女性に多い非常勤講師の待遇の改善について、8 割 5 分

の大学がなんらの対応を行っていないことから、さらなる待遇の改善が今後の課題となっている。

3. 就業環境の整備・充実について

(1) 育児・介護等との両立を支援するための就労支援制度の整備・充実

- ・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
- ・学生等を活用した幼児教育及び保育ニーズの両面をカバーする制度の整備
- ・配偶者（男性）の育児休暇の取得の促進及び意識改善

(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
- ・休業中の教職員に対するICT等を活用した在宅での双方向ネットワークの構築

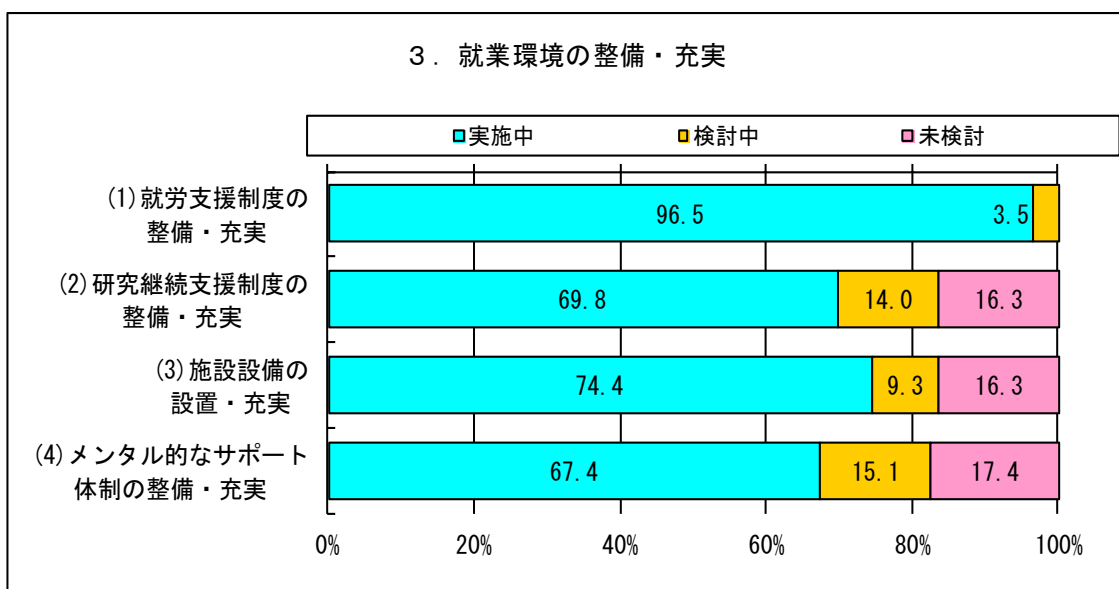
(3) 育児休業等からの復帰を容易にすることを含めた施設設備の設置・充実

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

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

- ・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

図 I-3 就業環境の整備・充実

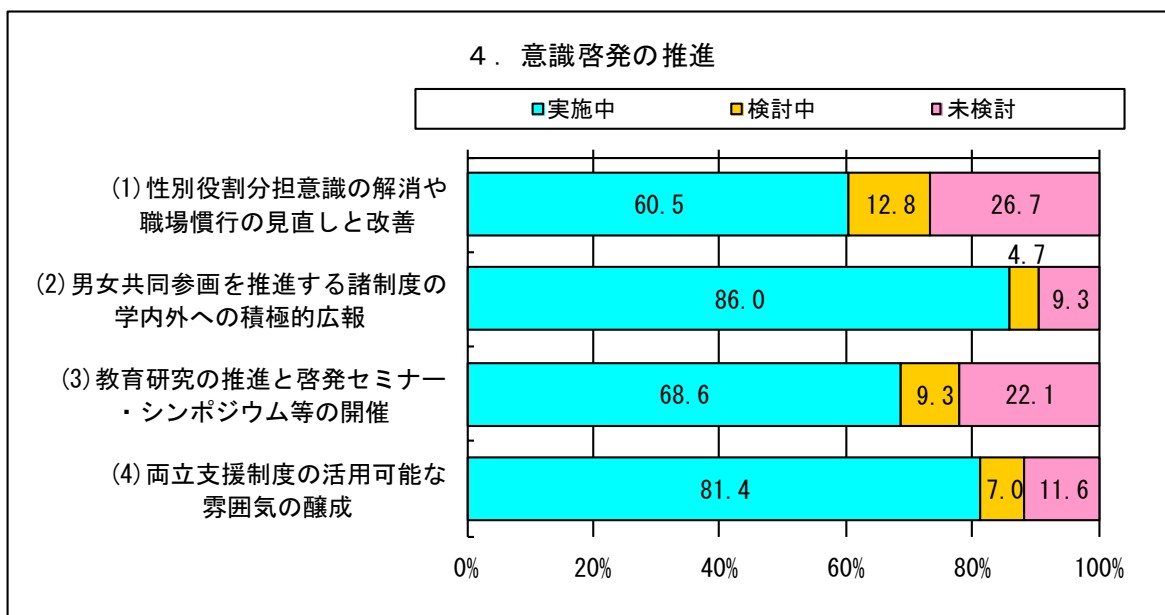


- 育児・介護のための支援制度の整備・充実については、ほぼすべての大学において対応が行われており、女性のワーク・ライフ・バランスの充実の重要性の認識は高いといえる。しかしながら、保育所や女性のマタニティコーナー等の施設やメンタル的なサポート体制の整備については、まだ十分とはいえない状況にある。

4. 意識啓発の推進について

- (1) 男女の固定的な性別役割分担意識の解消や職場慣行の見直しと改善
- (2) 男女共同参画を推進する諸制度の学内外への積極的広報
- ・両立支援制度の大学ホームページへの掲載
 - ・教職員を対象にした両立支援制度の説明会の開催
- (3) 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
- ・地域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
- (4) 両立支援制度（育児・介護休業等）の活用可能な雰囲気醸成
- ・両立支援制度の取得を促すポスター・リーフレットの作成
 - ・ワーク・ライフ・バランスの観点から、年次休暇等の積極的取得を促進する通知の発出
 - ・育児休業を取得した教員が所属する部局へのインセンティブの付与

図 I-4 意識啓発の推進



- 大学は教育機関であることからすれば、ジェンダー・ニュートラルな次世代の養成という重要な役割を担っているはずである。そのため、まずは教職員の有する性別役割意識の解消に努めなければならないことはいうまでもない。しかし、ここからは、

大学がジェンダーに関する自らの意識改革を積極的に進めようとする態度を読み取ることは難しい。一般に、制度改革よりも意識改革の方が困難であるが、このことはジェンダーについてもあてはまる。ほとんどの大学が男女共同参画を促進する制度は導入しているが、意識の改革にはまだ時間がかかるといえる。

○ アクションプランを踏まえて

今回の調査では、はじめて、前回調査時点（平成 23 年 5 月 1 日）以降、アクションプランを踏まえた上で、特に成果を上げた取組等があれば自由に記述できる欄を設けた。その結果、86 大学中 44 大学より回答を得、その結果についてとりまとめた（第二部 I－C（p.103）参照）ので、今後の各大学における取組において参考とされたい。

Ⅱ. 男女共同参画の現状

本調査項目は、男女共同参画の現状として、「大学の教員および意思決定機関の構成員、非常勤講師、学生、職員の現状」を明らかにするものである。

ここでは、2012 年（平成 24 年）の調査時点における状況について述べ、あわせてこれまでの追跡調査結果等から、その推移の状況についても述べていく。

1. 大学における女性比率

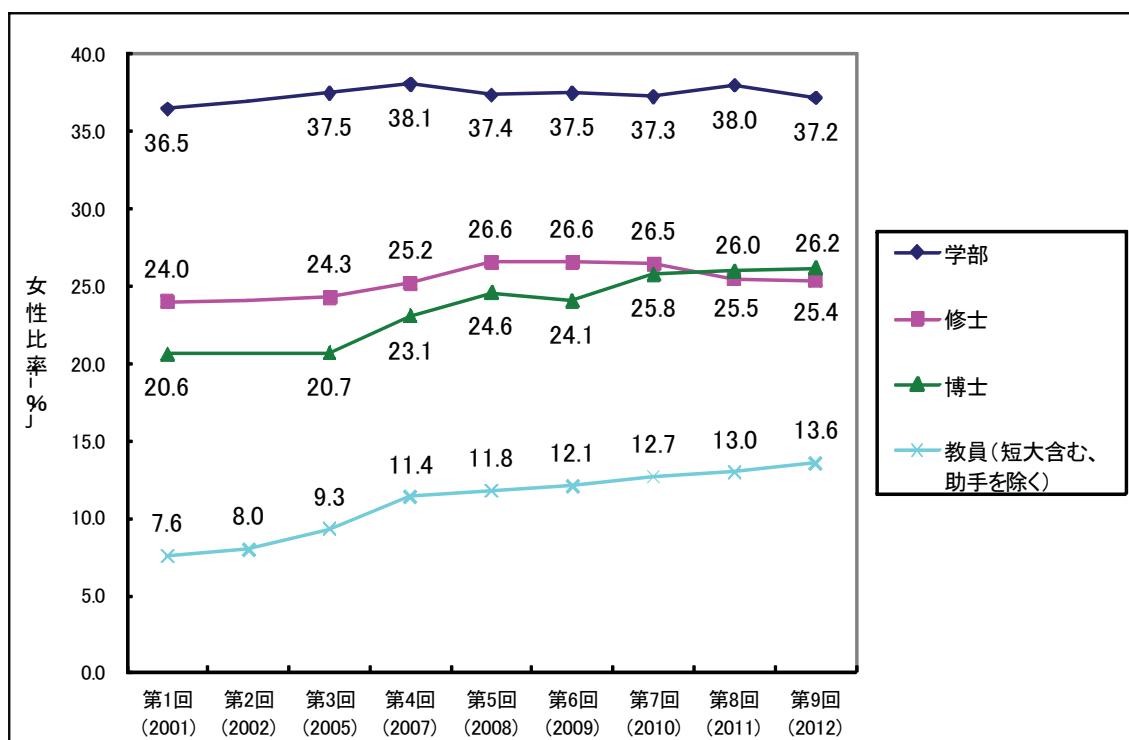
国立大学における学生および教員の女性比率の全体像をみるために、学部、修士課程、博士課程の卒業・修了者および教員の女性比率について、追跡調査の年度ごとの推移を図Ⅱ-1-1 に示した。

本調査（2012 年）における女性比率は、学部卒業者 37.2%、修士課程〔修士課程及び博士前期課程（医・歯学及び獣医学を除く一貫制博士課程を含む。）以下同じ。〕修了者 25.4%、博士課程〔博士後期課程（医・歯学及び獣医学の博士課程を含む。）以下同じ。〕修了者 26.2%であり、教員（助手を除く）は 13.6%（助手・助教を除くと 11.5%）であった。

年度ごとの推移をみると、第 1 回調査時点（2001 年）と比較して、学部学生は 0.7 ㊦増、修士課程は 1.4 ㊦増、博士課程は 5.6 ㊦増になっている。一方、教員の女性比率は、第 1 回調査（2001 年）7.6%、第 2 回調査（2002 年）8.0%、第 3 回調査（2005 年）9.3%、第 4 回調査（2007 年）11.4%、第 5 回調査（2008 年）11.8%、第 6 回調査（2009 年）12.1%、第 7 回調査（2010 年）12.7%、第 8 回調査（2011 年）13.0%、本調査 13.6%と第 1 回目と比較して 6.0 ㊦増であり、微増傾向にある。しかしながら、第 3 回から第 4 回調査までの 2 年間（2005 年～2007 年）で 2.1 ㊦増であったのに対し、前回及び今回調査では、それぞれ 0.3 ㊦及び 0.6 ㊦の増にとどまった。国立大学においては、女性比率の増加に向けてさらなる取組が求められる。

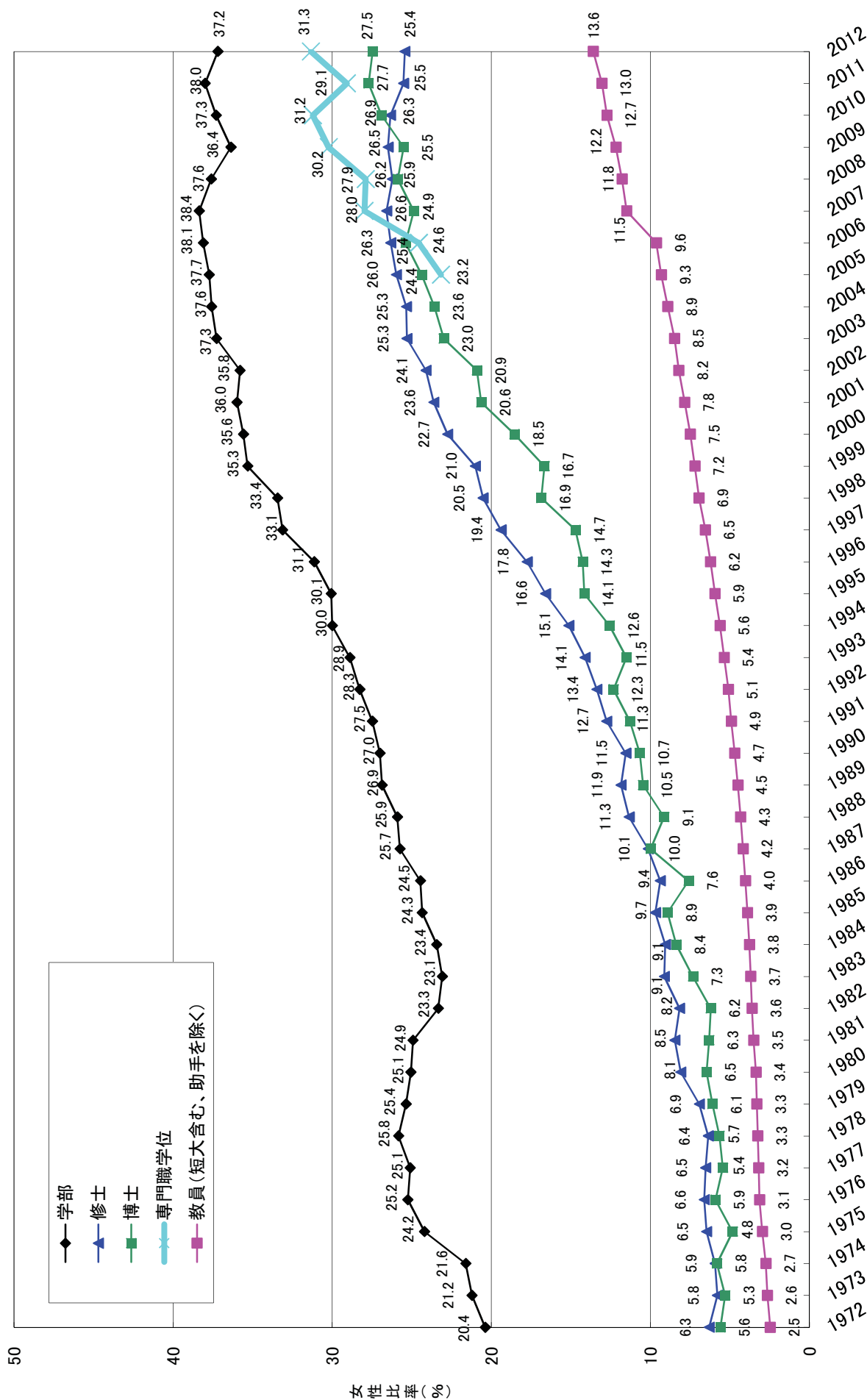
なお、長期的な経年変化をみるため、図Ⅱ-1-2 では学校基本調査の値を使用しているが、理事の算定方法等が本調査と異なるため、女性教員比率に若干の相違がある。

図Ⅱ-1-1 追跡調査年度の学部学生、修士学生、博士学生および教員（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。



図Ⅱ-1-2 国立大学における学部、修士課程、博士課程、専門職学位課程の卒業生および教員の女性比率の推移
出典：学校基本調査報告書

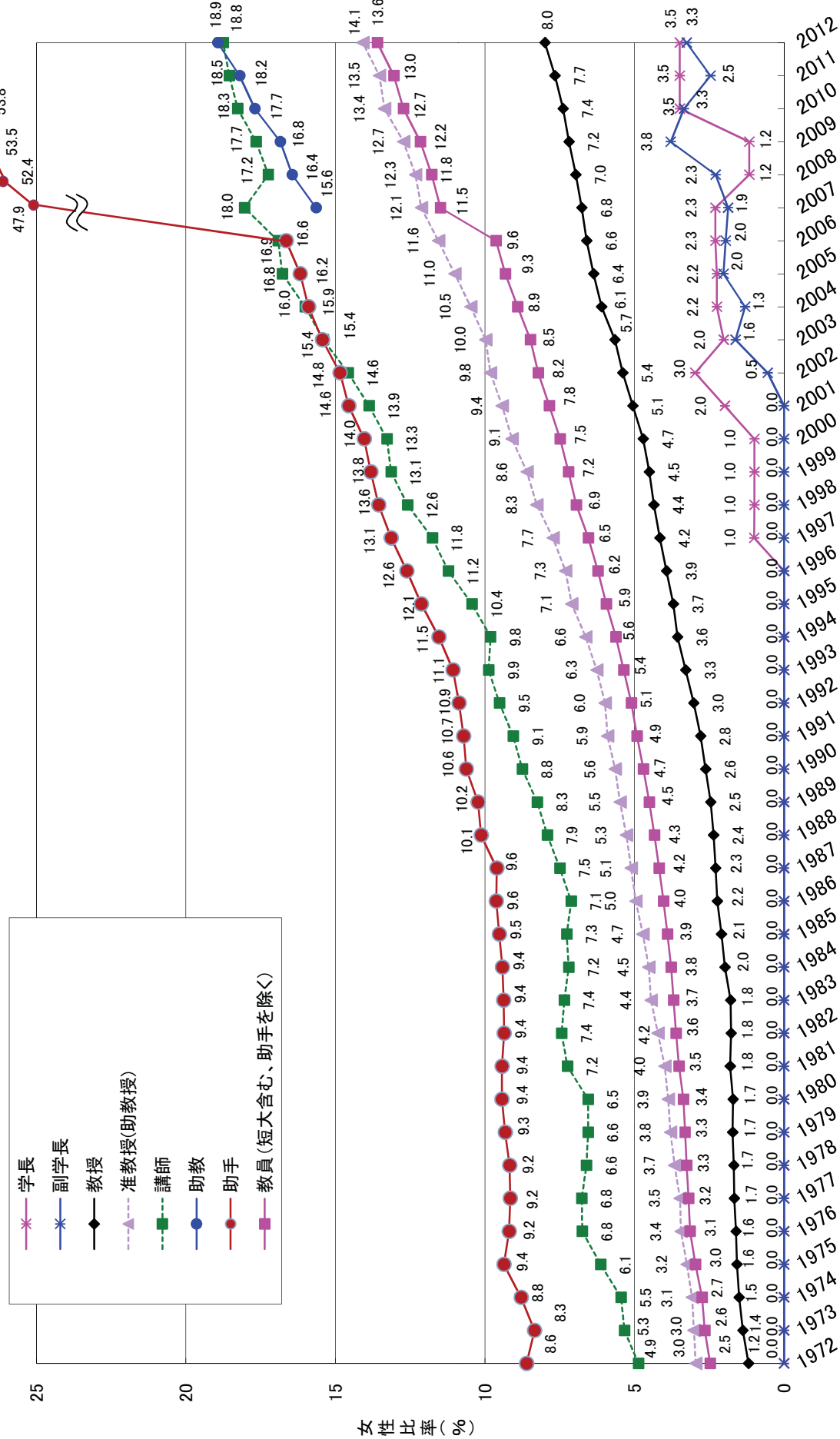
女性教員の比率について、さらに職名別に 2012 年度（平成 24 年度）の結果を示したものが表Ⅱ-1 であり、その年度推移を示したものが図Ⅱ-1-3 である（長期的な経年変化をみるため、図では学校基本調査の値を使用しているが、理事の算定方法等が本調査と異なることから、女性教員比率が若干異なる）。

2012 年度における女性比率は、学長 3.5%、理事 2.1%、副学長 5.7%、教授 8.0%、准教授 14.1%、講師 18.8%、助教 18.9%であった。

年度ごとの推移をみると、概ね女性比率は増加傾向にあるといえるが、その増加の割合は微小である。また、講師、准教授、教授と職階が上がるほど女性比率が低い数値で推移していることがわかる。

表Ⅱ-1 職名別・性別教員数

	女	男	計	女性 比率 (%)	調査対象 大学中 最高女性 比率(%)	調査対象 大学中 最低女性 比率(%)
学長	3	83	86	3.5	100.0	0.0
理事	7	331	338	2.1	33.3	0.0
副学長	11	182	193	5.7	100.0	0.0
教授	1,733	19,938	21,671	8.0	40.0	1.3
准教授	2,527	15,419	17,946	14.1	44.6	2.1
講師(常勤)	894	3,872	4,766	18.8	100.0	0.0
助教	3,281	14,044	17,325	18.9	100.0	0.0
助手	368	279	647	56.9	100.0	0.0
計	8,824	54,148	62,972	14.0	—	—
(助教・助手を除く計)					—	—
(助手を除く計)	8,456	53,869	62,325	13.6	—	—



図Ⅱ-1-3 国立大学教員の職名別女性比率の推移
出典: 学校基本調査報告書

2. 大学の意思決定機関等における女性比率

大学の意思決定機関等における女性比率を表Ⅱ・2に、追跡調査の年度ごとの推移を図Ⅱ・2に示した。学長補佐等 10.2%、経営協議会・教育研究評議会委員 3.9%、部局長等 3.6%、監事 4.4%であり、前述した学長 3.5%、理事 2.1%、副学長 5.7%を含めても、学長補佐等を除き、いずれも教授の女性比率 8.0%をさらに下回る結果であった。

『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－』では、大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大のために「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」「大学関連団体である諸学会と連携した男女共同参画の意識啓発と推進」を提言している。

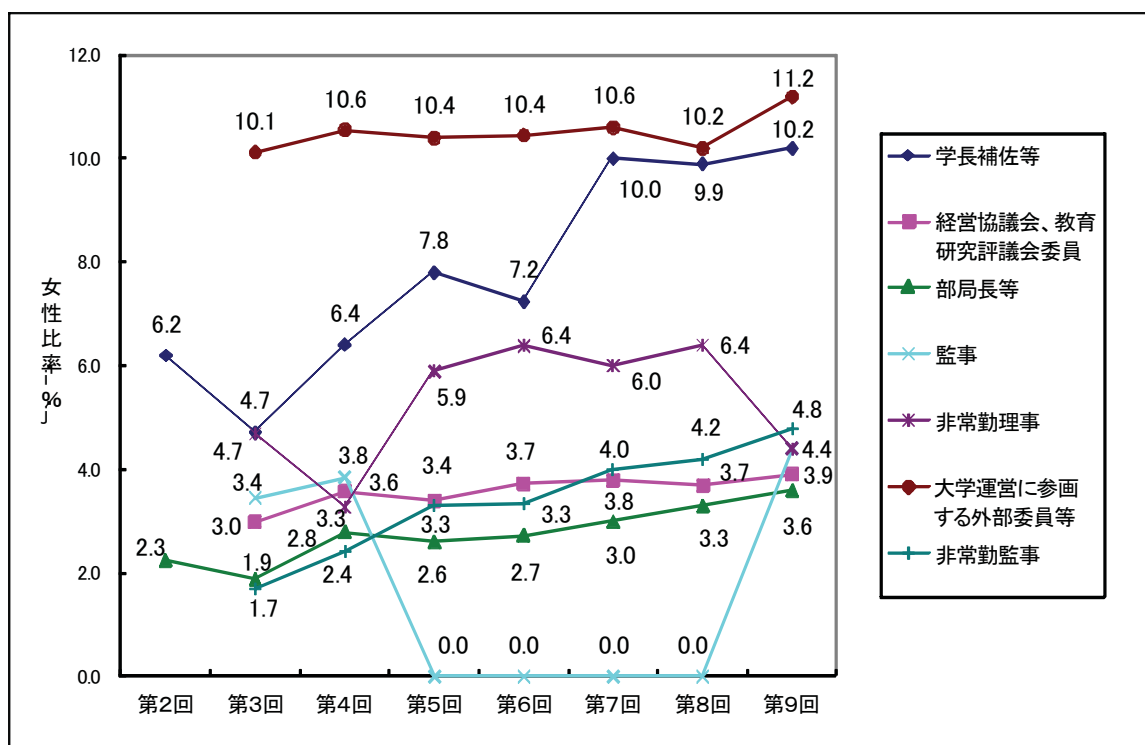
年度ごとの推移をみると、学長補佐等において女性比率の上昇がみられるが、その他は横ばいの傾向を示している。国立大学の意思決定機関等における女性比率は、総じて低く、アクションプランで提言しているような、改善に向けた取組を期待したい。

また、今回は調査区分の都合で分析できないが、公募や選挙等による職階と学長補佐のような学長指名で選出される職階を区別した分析も今後の検討課題としたい。

表Ⅱ・2 大学の意思決定機関等における性別構成

	女	男	計	女性 比率 (%)	調査対象 大学中 最高女性 比率(%)	調査対象 大学中 最低女性 比率(%)
学長補佐等	55	484	539	10.2	100.0	0.0
経営協議会、教育研究評議会委員	106	2,636	2,742	3.9	35.7	0.0
部局長等	43	1,162	1,205	3.6	44.4	0.0
監事	2	43	45	4.4	100.0	0.0
小計	206	4,325	4,531	4.5	－	－
非常勤理事	2	43	45	4.4	100.0	0.0
大学運営に参画する外部委員等	77	613	690	11.2	42.9	0.0
非常勤監事	6	120	126	4.8	100.0	0.0
小計	85	776	861	9.9	－	－
計	291	5,101	5,392	5.4	－	－

図Ⅱ-2 大学の意思決定機関等における性別構成



※法人化前の評議員などについては割愛

3. 専門分野別の女性比率

専門分野別に、学部卒業、大学院修了者および職名別教員の男女比率を図Ⅱ-3-1 に、その年度推移を図Ⅱ-3-2 に示した。

はじめに、専門分野によって学生の女性比率が大きく異なることから、学生の女性比率の高い順に、教員の女性比率とのかかわり等、その特徴をみていくことにする。

学生の女性比率の最も高い分野は「家政」で、学部卒業者 100%、修士課程修了者 91.1%、博士課程修了者 80.8%であったが、これに対し教員の女性比率では助手、助教で 100%に達したものの、講師 80.0%、准教授 47.9%、教授 56.5%であった。次いで「芸術」では、学生の女性比率は、学部 71.0%、修士 62.0%、博士 67.2%であったのに対し、教員では助教 28.8%、講師 23.3%、准教授 20.3%、教授 9.1%であった。「人文科学」では、学生の女性比率は、学部 66.5%、修士 62.6%、博士 48.2%であったのに対し、教員では助教 34.3%、講師 49.6%、准教授 26.6%、教授 15.2%であり、いずれの分野でも学生と教員の女性比率に大きな差異がみられた。「教育」、「社会科学」、「農学」、「保健」分野における学生の女性比率は、概ね 60%から 30%の範囲であるが、助教・助手を除く教員の女性比率は、「教育」分野（講師：35.4%）を除き 30%以下であり、とりわけ「農学」分野における教員の女性比率は低かった。これらの分野では、学生と教員の女性比率の格差が大きいことから、学生の女性比率に見合った女性教員比率の確保が課題といえる。

一方、学生の女性比率が最も低い分野は「工学」であり、学部 12.1%、修士 10.5%、博士 13.7%、専門職大学院 0%であった。教員の女性比率においても同様に最も低く、助教 7.5%、講師 6.9%、准教授 4.7%、教授 1.5%であった。「理学」は学部学生 26.4%であったが、修士 22.7%、博士 20.0%と減少し、教員においては助教 11.7%、講師 13.3%、准教授 6.4%、教授 2.7%となった。これらの分野では、まず女子学生の比率を高めるとともに、女性教員の比率を高めていくことが課題とされる。

次に、専門分野別に女性比率の推移をみていく。

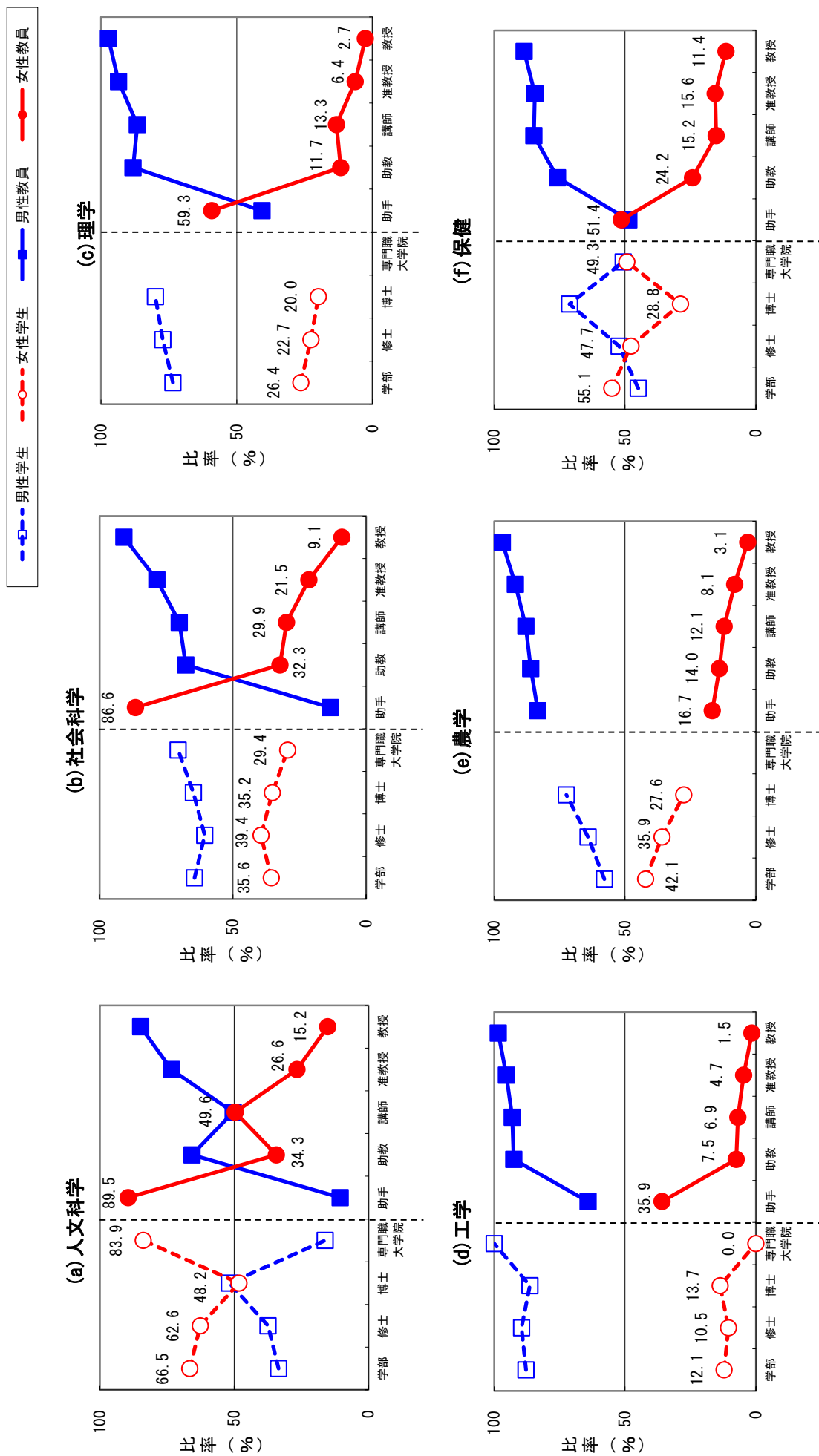
教員については、調査時点によって変動があるものの、第1回調査時点（2001年）と比較すると、講師、准教授、教授の女性比率は、いずれの専門分野においても概ね微増傾向にあるといえる。全体では講師 4.8 ㊦、准教授 4.5 ㊦、教授 3 ㊦増であったが、中でも「人文科学」は講師 15.5 ㊦、准教授 6.7 ㊦、教授 6.8 ㊦増、「社会科学」は講師 9.3 ㊦、准教授 8.2 ㊦、教授 5.5 ㊦増、「教育」は講師 13.4 ㊦、准教授 8.8 ㊦、教授 4.3 ㊦増であり、これらは教員の女性比率が経年的に改善されてきた分野といえる。

ただし、どの分野においても、依然として教授の割合は極めて低く、講師や准教授がたとえ順調に昇進していったとしても、十分な女性教授数を確保するためには、ポジティブ・アクションによる積極的な対応が必要であると考えられる。

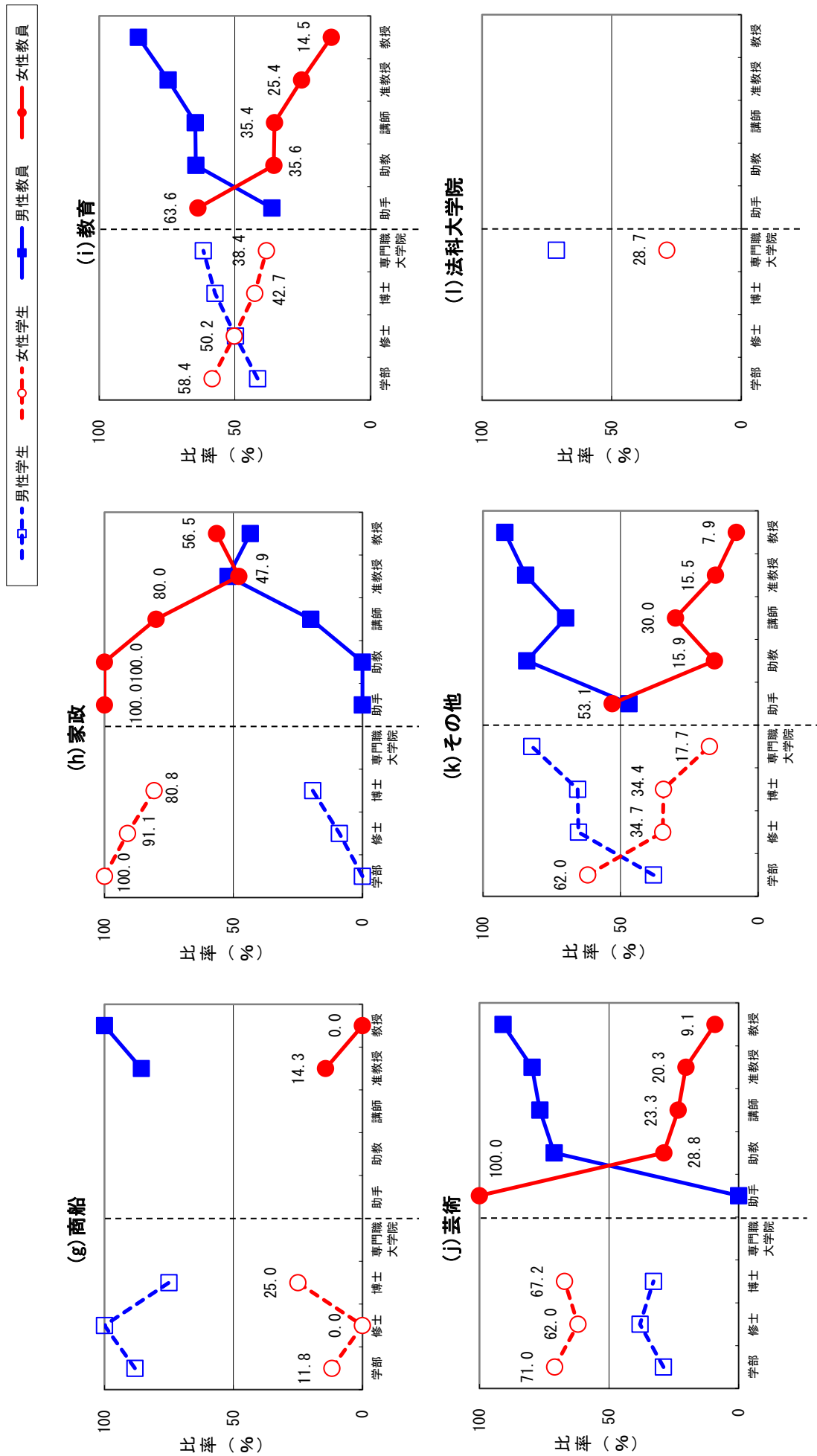
一方、学生について、同様に第1回調査時点と比較すると、全体では学部学生 1.4 ㊦増、修士課程 1.7 ㊦増、博士課程 5.8 ㊦増であったが、専門分野によって女性比率が減少した分

野もみられた。これらの分野においては、前述したように女子学生の比率を高める方策が必要とされる。

図Ⅱ-3-3 には専門分野別・女性比率区分別（助手を除く）大学数を示したので参照されたい。



図Ⅱ-3-1 専門分野別 学部卒業、大学院修了者と職別教員の男女比率(1)



図Ⅱ-3-1 専門分野別 学部卒業、大学院修了者と職別教員の男女比率(2)

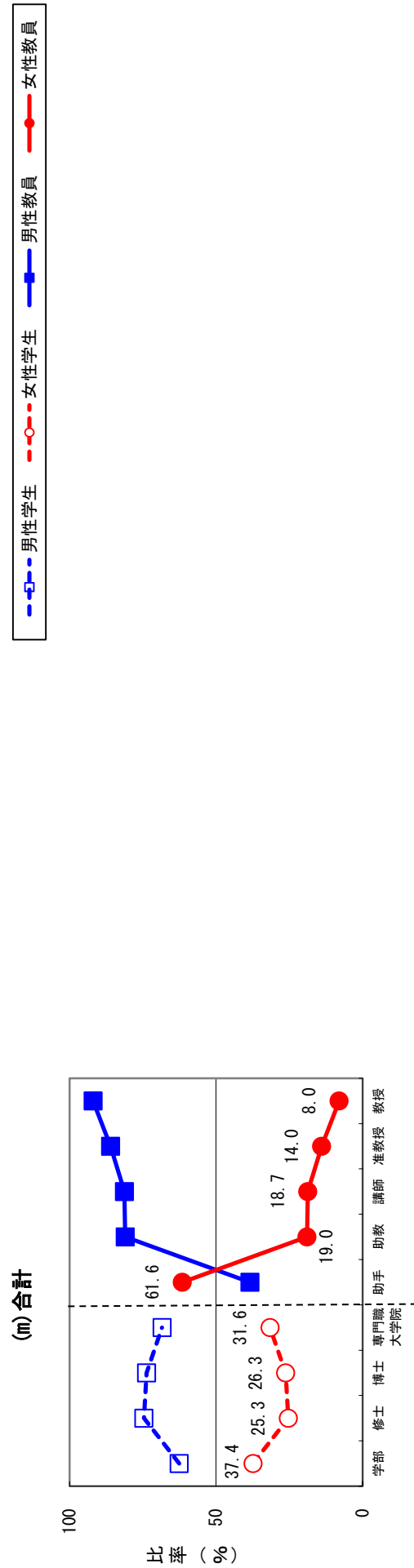
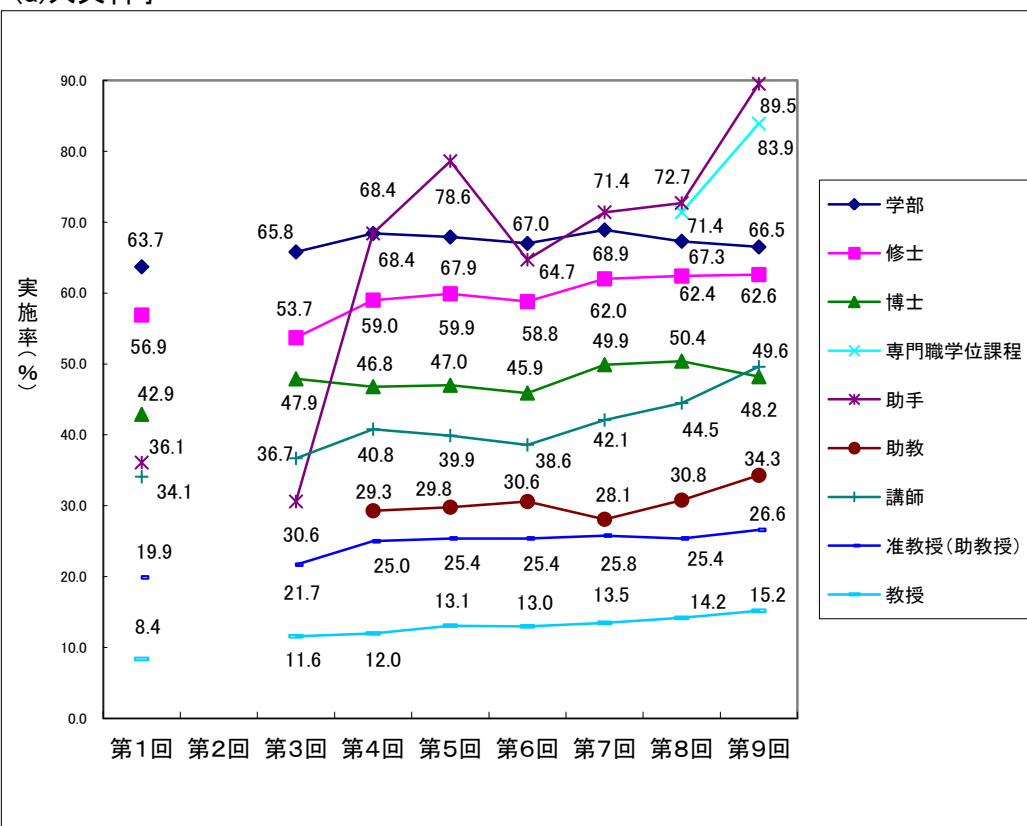


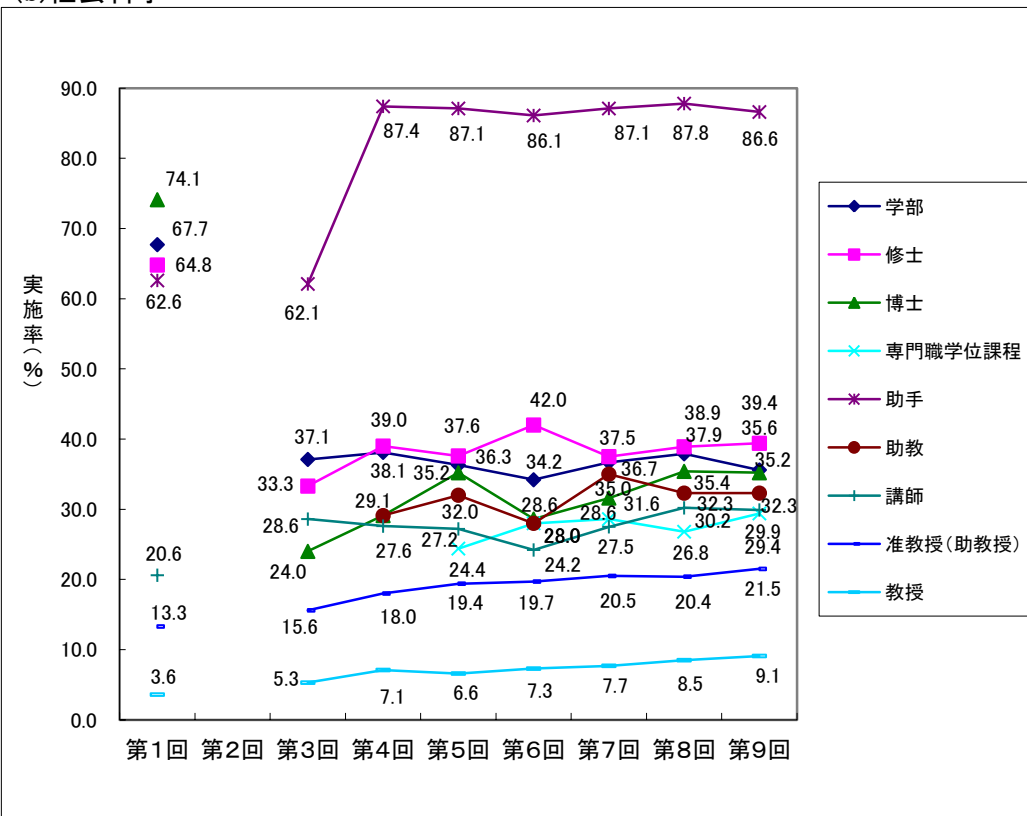
図 II -3-1 専門分野別 学部卒業、大学院修了者と職別教員の男女比率(3)

図Ⅱ-3-2 専門分野別 学部卒業、大学院修了者と職名別教員の男女比率(1)
(a)人文科学



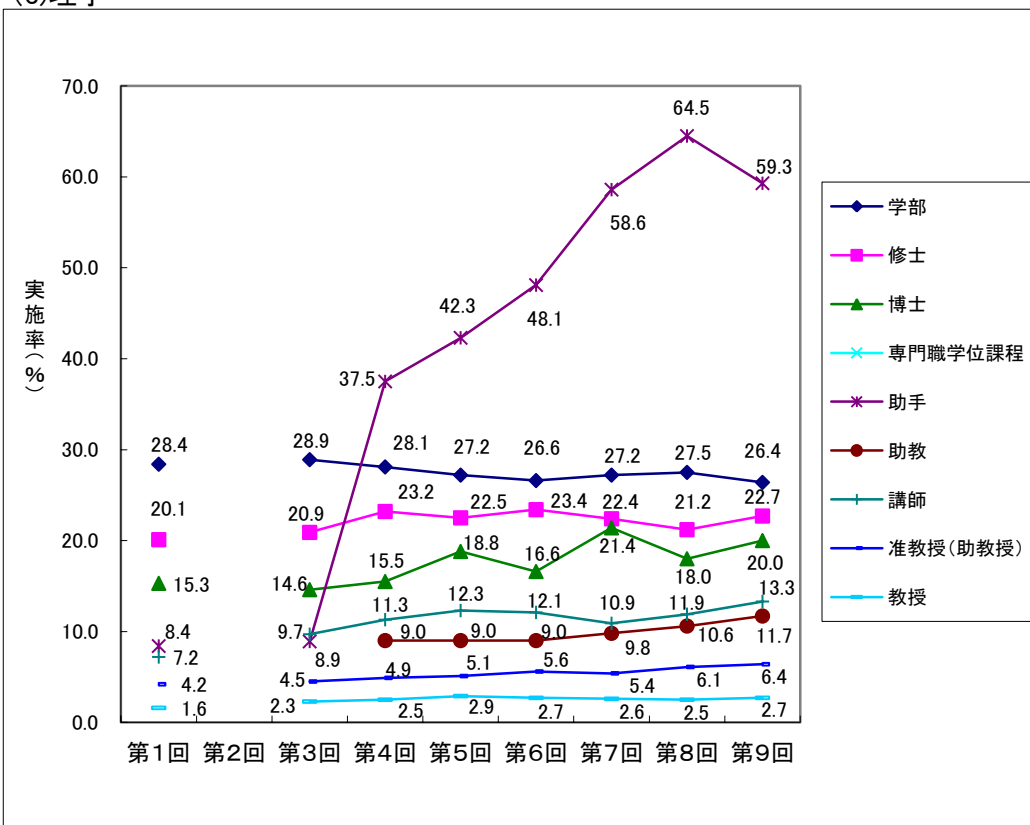
※ 第2回は調査を行っていない。

(b)社会科学



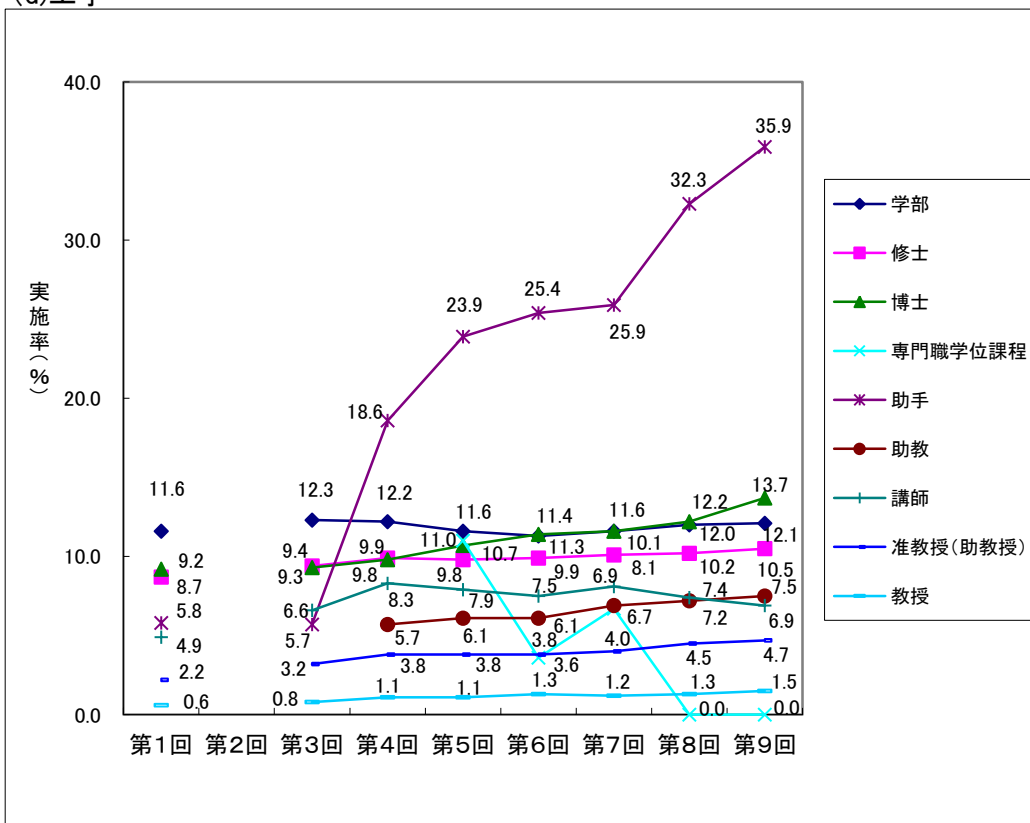
※ 第2回は調査を行っていない。

図Ⅱ-3-2 専門分野別 学部卒業、大学院修了者と職名別教員の男女比率(2)
(c)理学



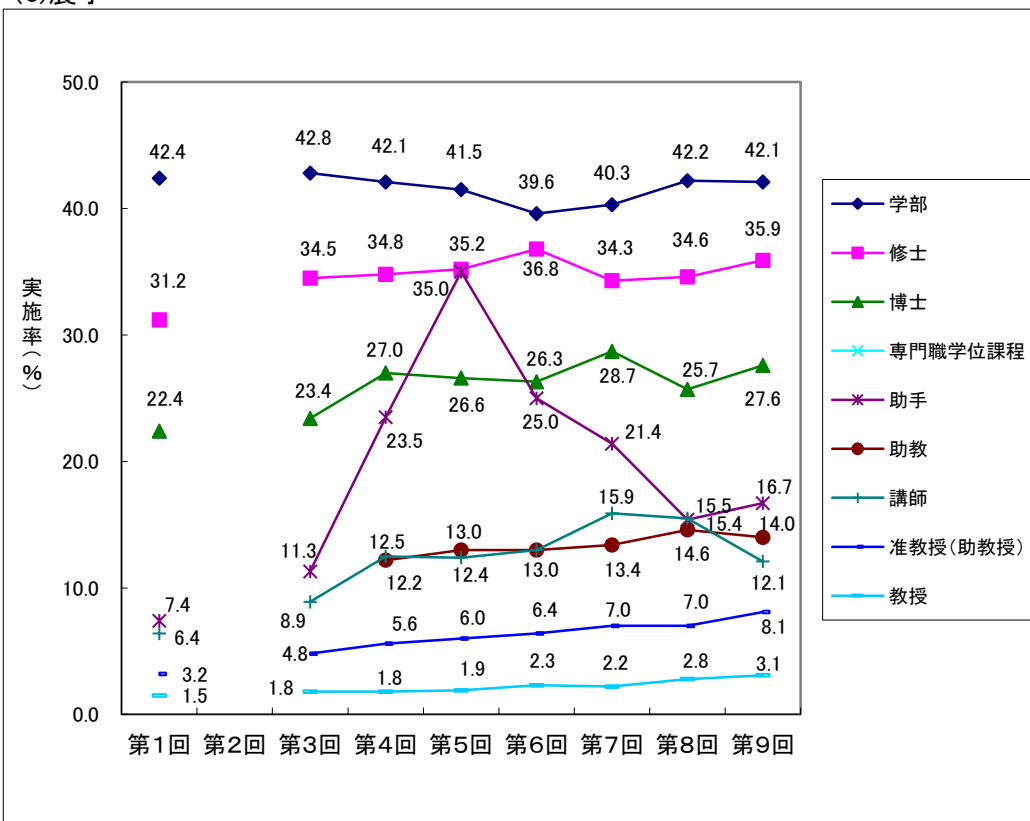
※ 第2回は調査を行っていない。

(d)工学



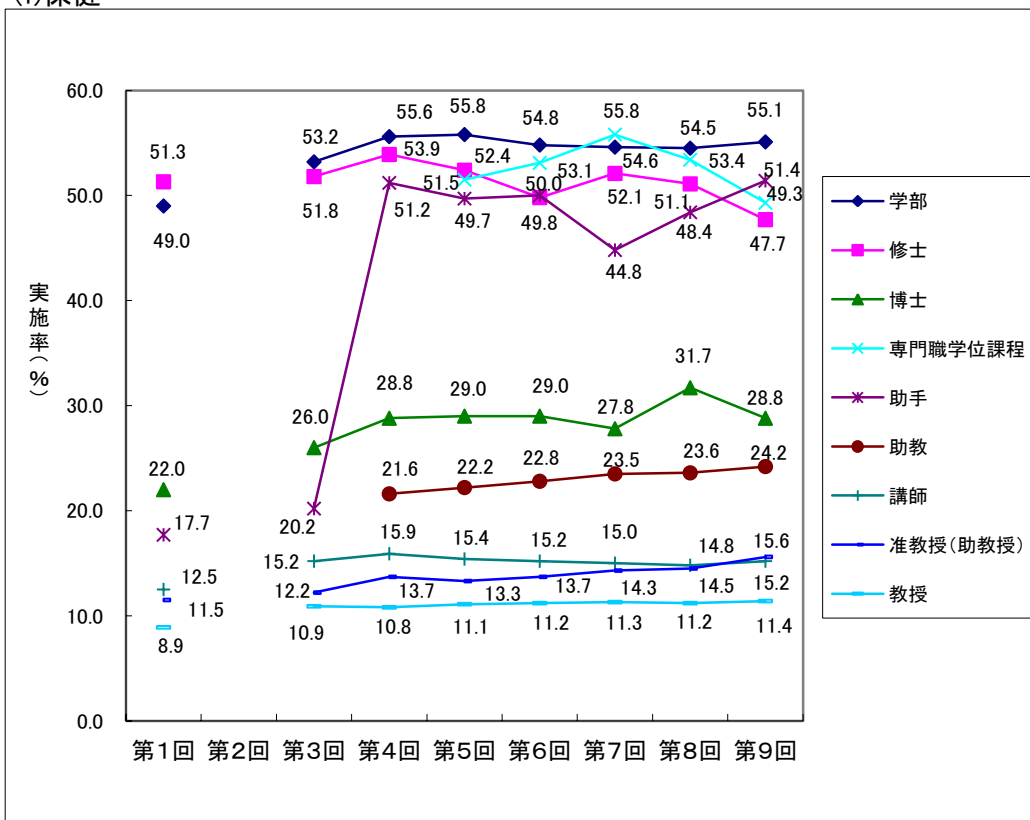
※ 第2回は調査を行っていない。

図Ⅱ-3-2 専門分野別 学部卒業、大学院修了者と職名別教員の男女比率(3)
(e)農学



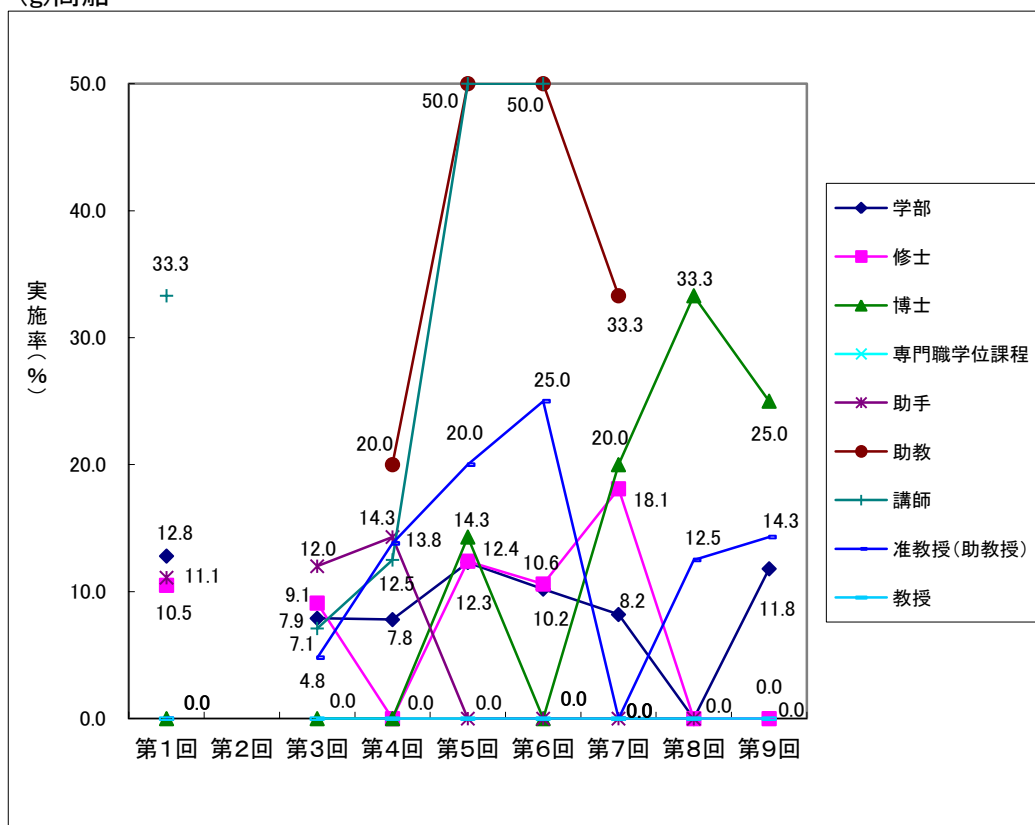
※ 第2回は調査を行っていない。

(f)保健



※ 第2回は調査を行っていない。

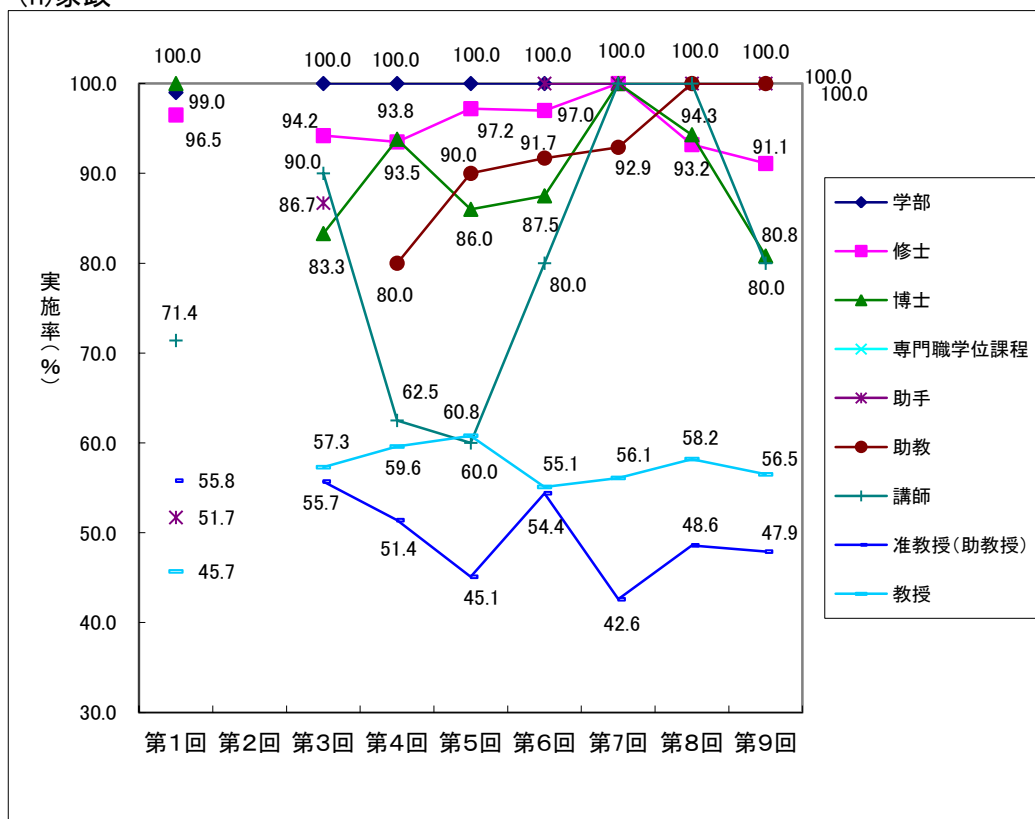
図Ⅱ-3-2 専門分野別 学部卒業、大学院修了者と職名別教員の男女比率(4)
(g)商船



※ 第2回は調査を行っていない。

※ 第4回調査の修士及び博士、第6回調査の博士、第7回調査の講師、第8回調査の講師及び助教、第9回調査の講師、助教及び助手の数は、男女ともに0人であった。

(h)家政

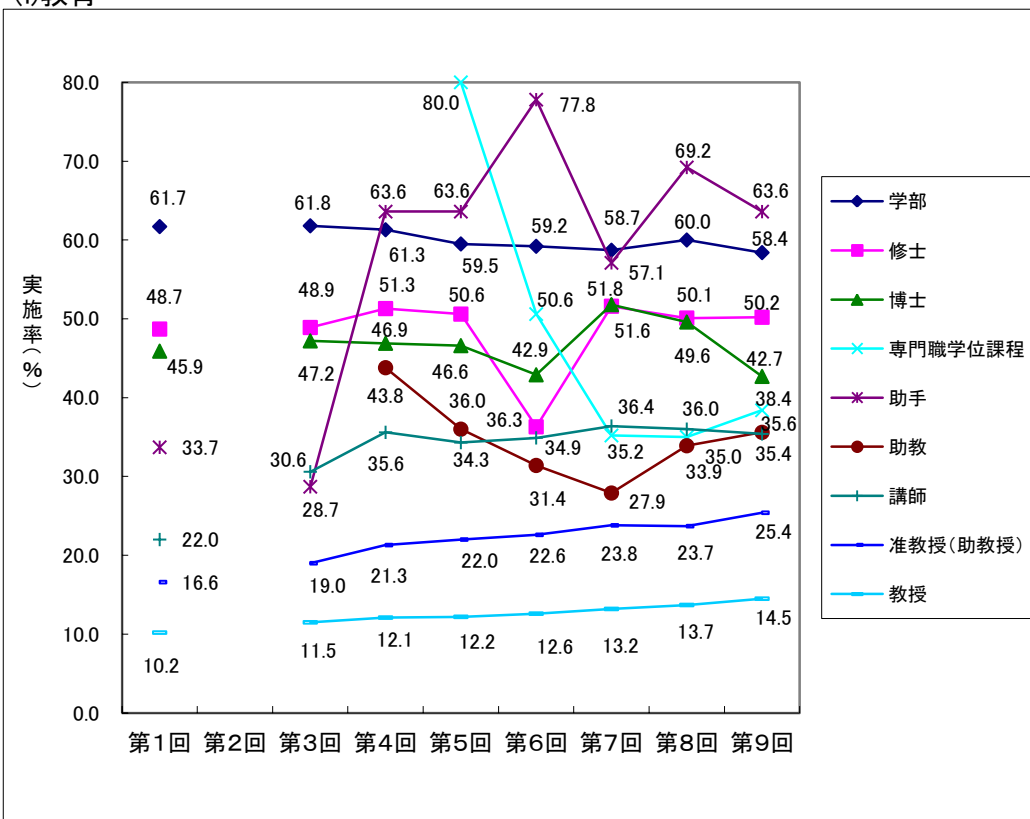


※ 第2回は調査を行っていない。

※ 第4回及び第5回調査の助手の数は、男女ともに0人であった。

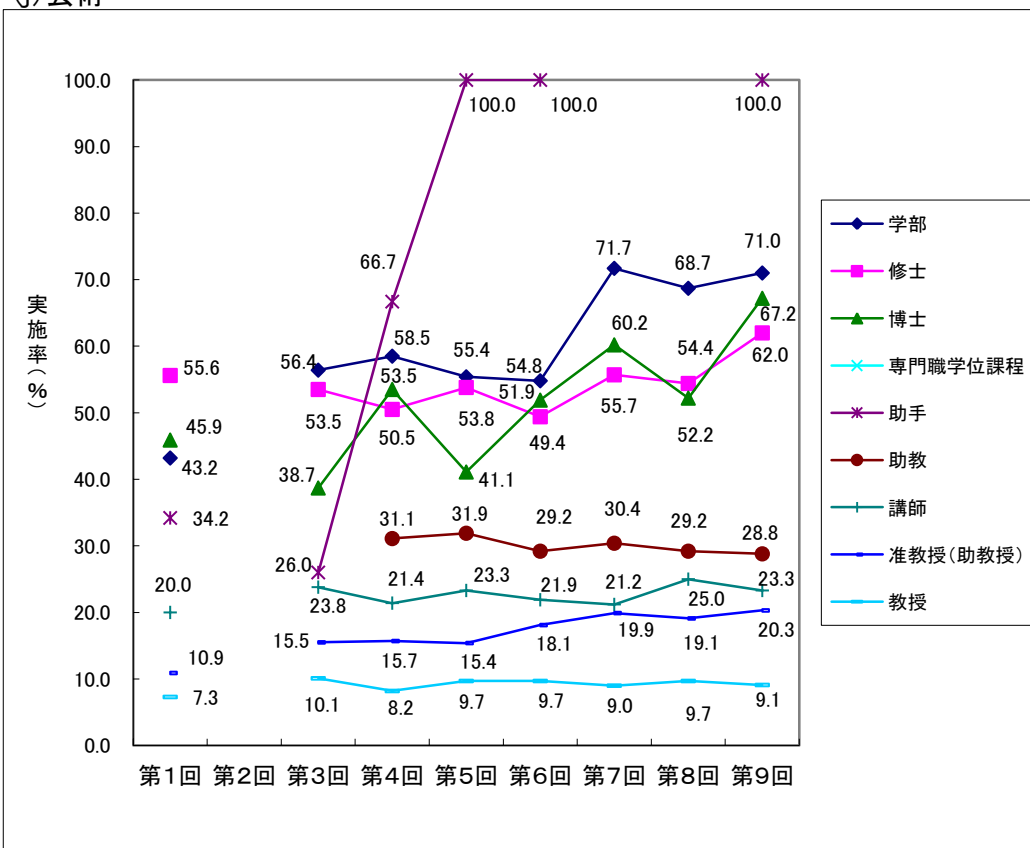
図Ⅱ-3-2 専門分野別 学部卒業、大学院修了者と職名別教員の男女比率(5)

(i)教育



※ 第2回は調査を行っていない。

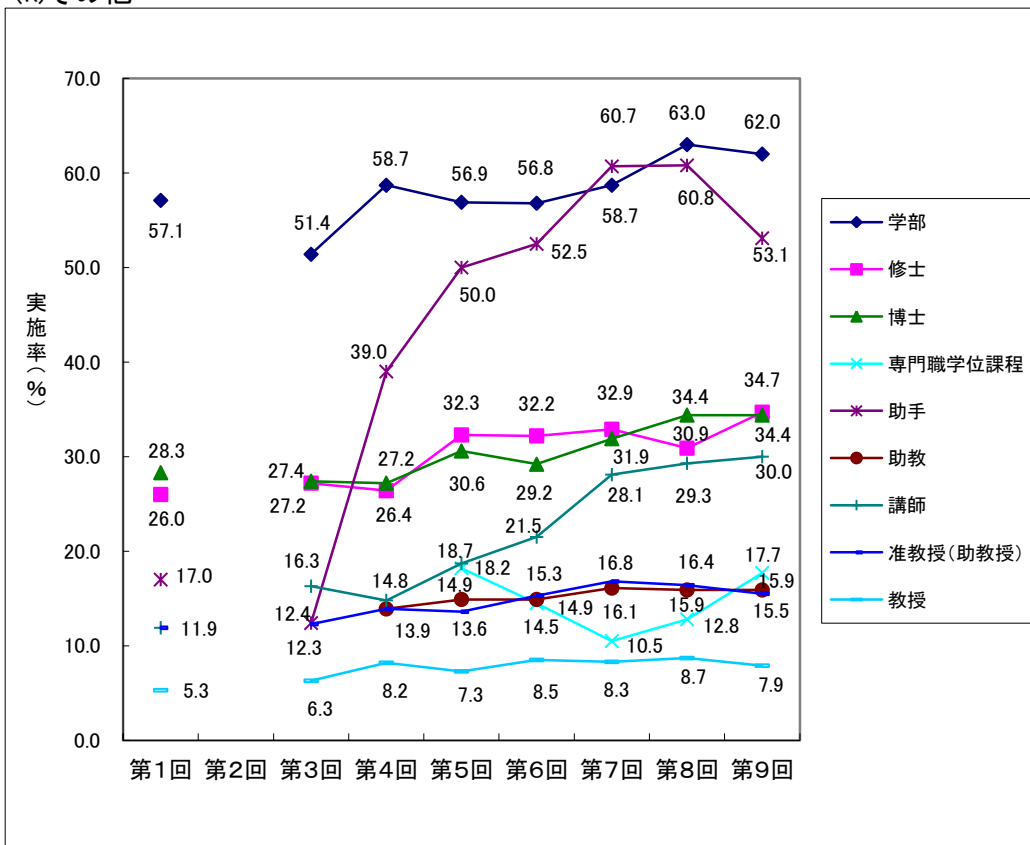
(j)芸術



※ 第2回は調査を行っていない。

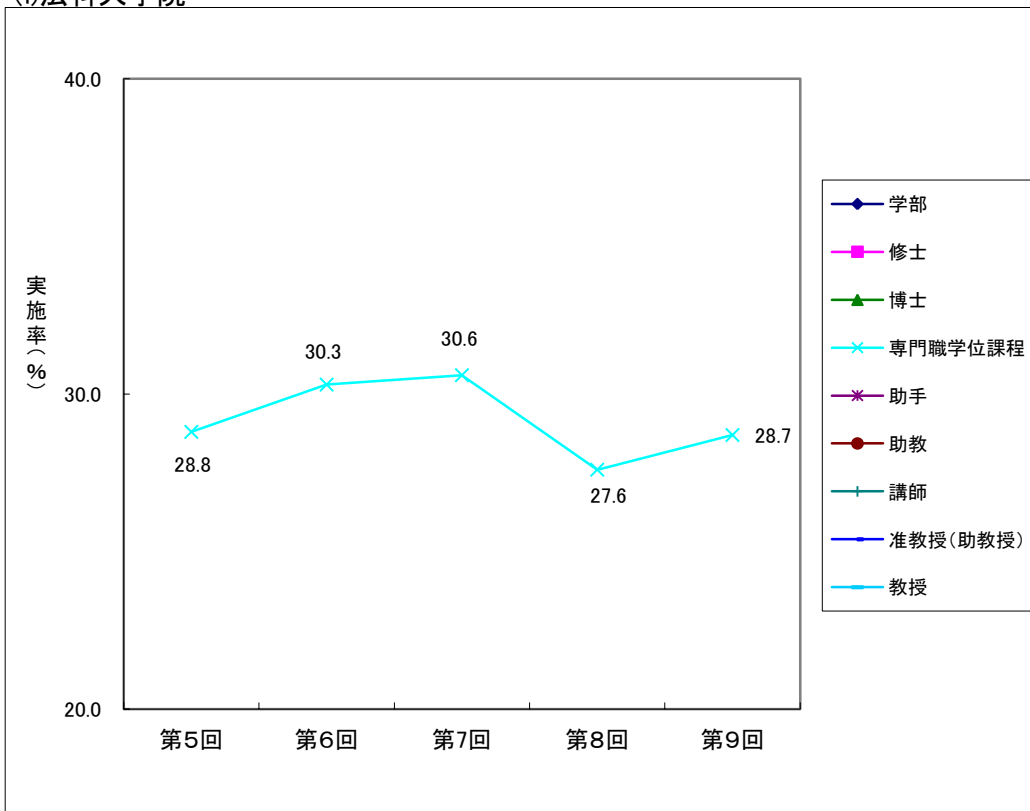
※ 第7回及び第8回調査の助手の数は、男女とも0人であった。

図Ⅱ-3-2 専門分野別 学部卒業、大学院修了者と職名別教員の男女比率(6)
(k)その他



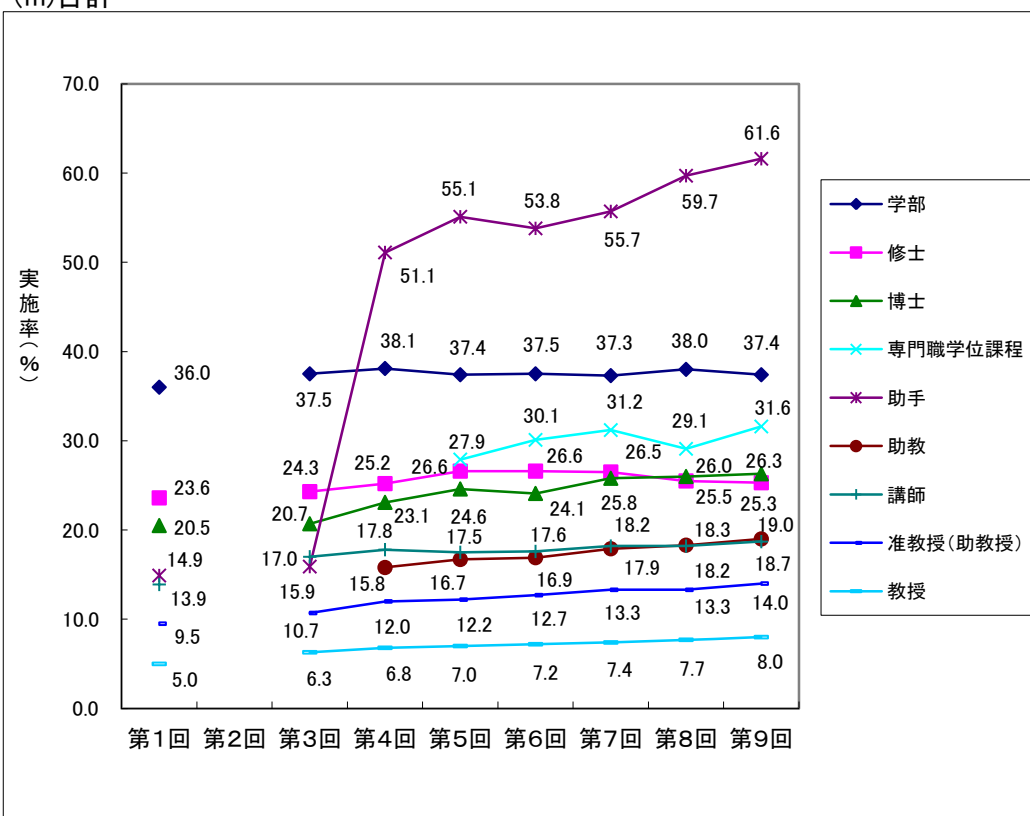
※ 第2回は調査を行っていない。

(l)法科大学院

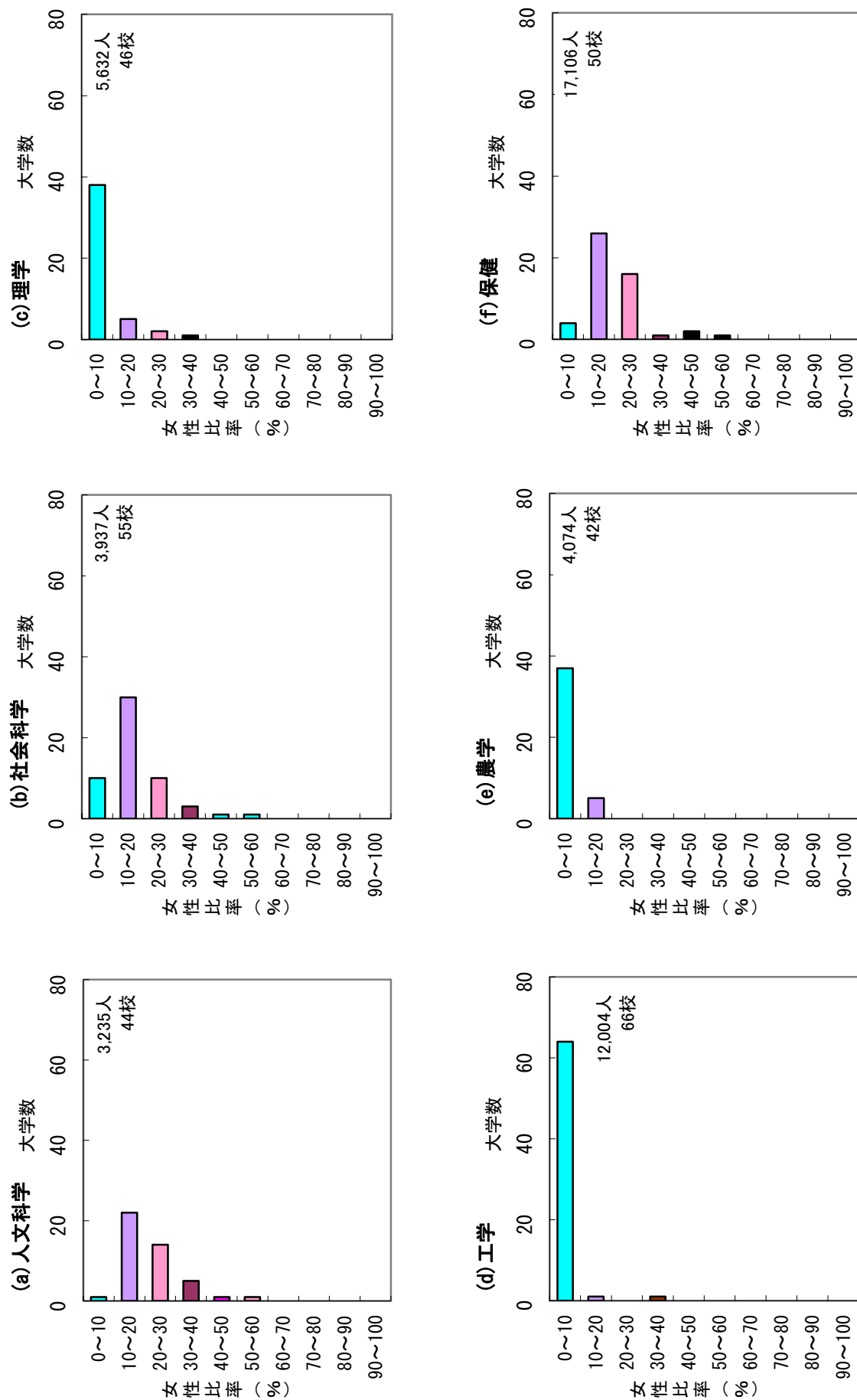


※ 第2回は調査を行っていない。

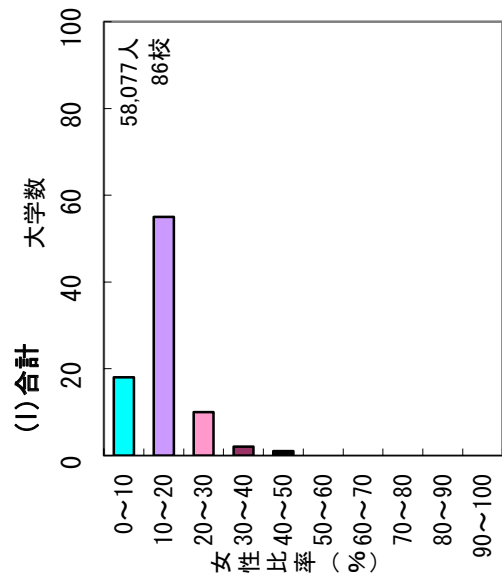
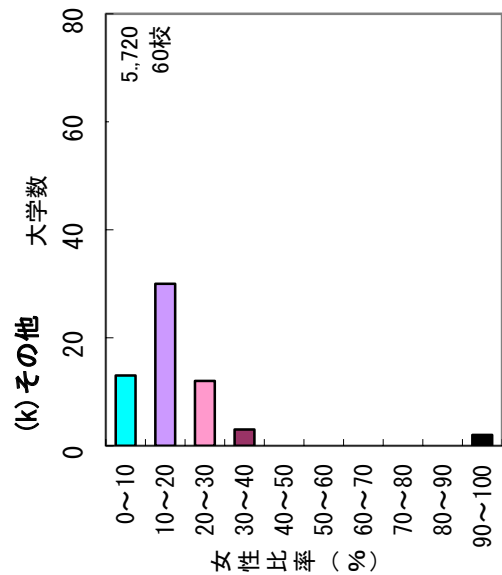
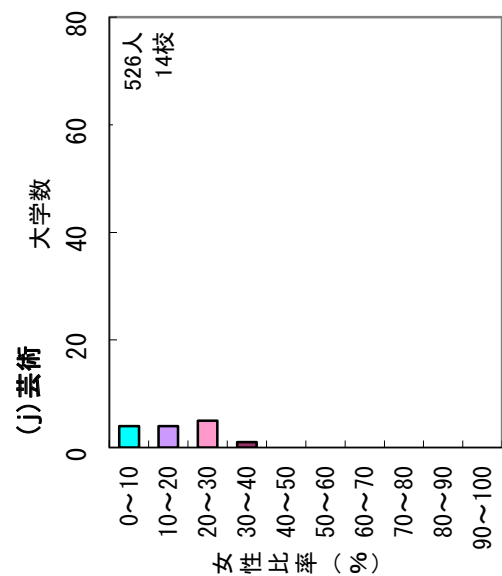
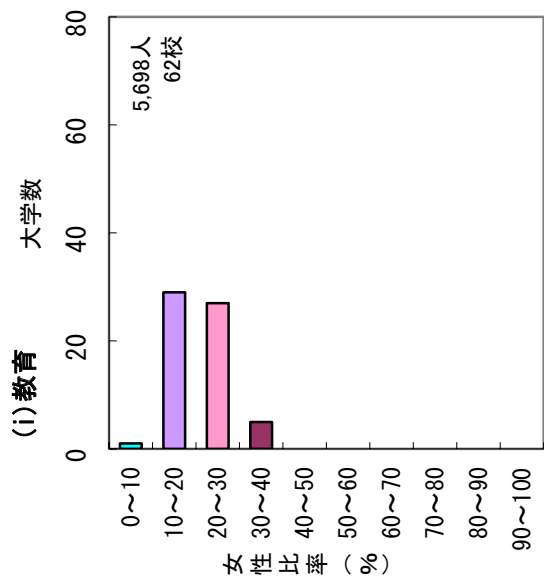
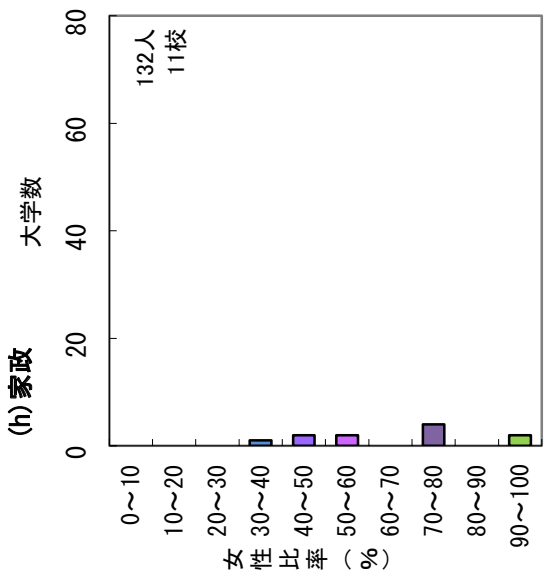
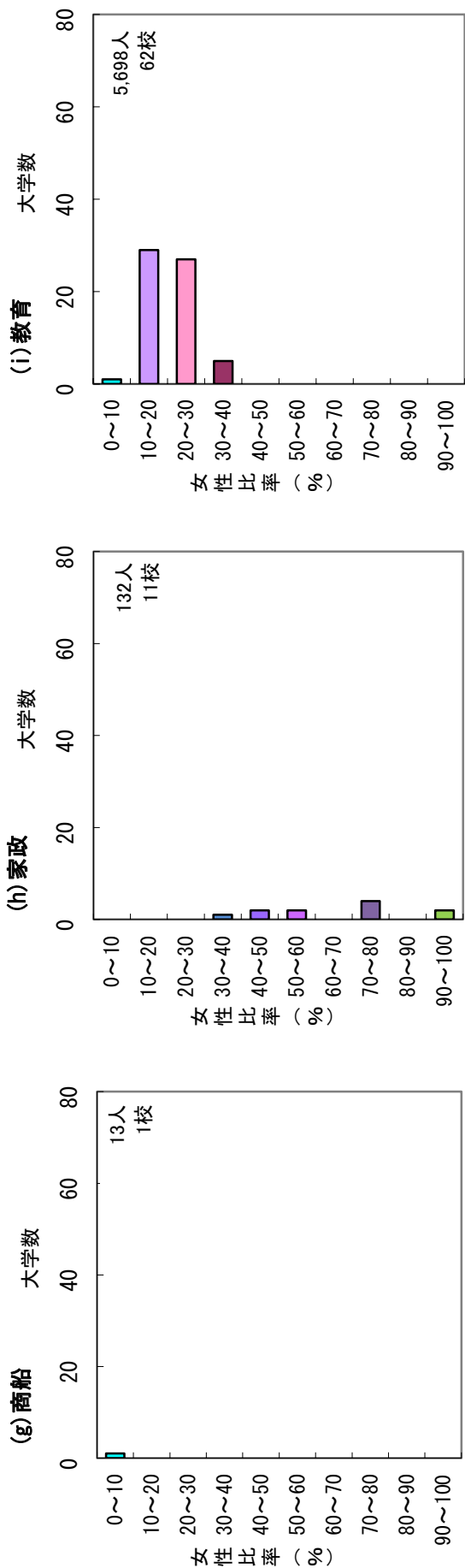
図Ⅱ-3-2 専門分野別 学部卒業、大学院修了者と職名別教員の男女比率(7)
(m)合計



※ 第2回は調査を行っていない。



図Ⅱ-3-3 専門分野別・女性比率区分別(助手を除く) 大学数(1)



図Ⅱ-3-3 専門分野別・女性比率区分別(助手を除く) 大学数(2)

4. 非常勤講師の状況

非常勤講師の構成を表Ⅱ-4に、追跡調査の年度ごとの推移を図Ⅱ-4に示した。

非常勤講師の女性比率は全体で 21.6%であり、「専任教員の本務を持つ者」16.0%、「教員以外の本務を別に持つ者」14.8%、「本務を持たない非常勤講師（60 歳以上）」17.7%、「本務を持たない非常勤講師（60 歳未満）」45.5%であり、特に、60 歳未満の本務を持たない非常勤講師の女性比率が高いことがわかる。この割合は、（第 1 回追跡調査では年齢区分を設けていないため数値無し）、第 2 回調査時 49.9%、第 3 回調査時 53.2%、第 4 回調査時 52.1%、第 5 回調査時 53.4%、第 6 回調査時 50.6%、第 7 回調査時 50.2%、第 8 回調査時 50.7%であり、今回の調査で約 5%減少がみられたものの依然として高い比率となった。

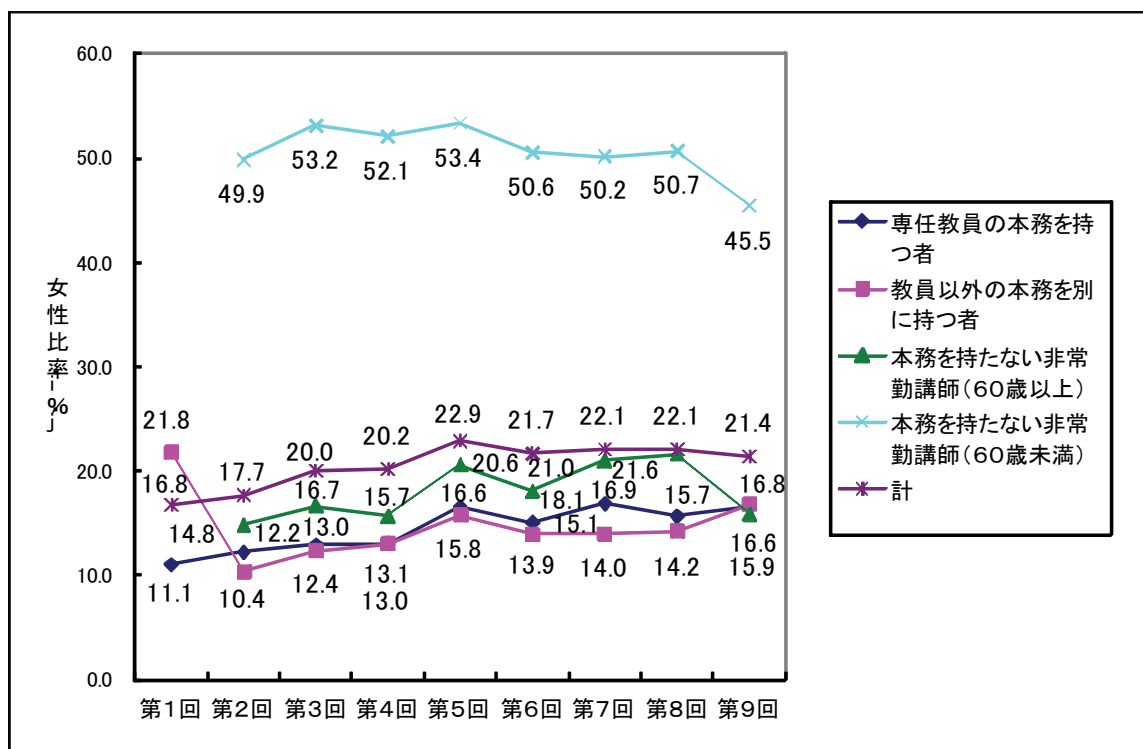
女性の多くが、本務を持たない非常勤講師である。国立大学における女性本務者が 8,799 人に対し、本務を持たない非常勤講師（60 歳未満）は 3,344 人となっており、その比率は 1 : 0.38 というように高い。男性についての該当する比率は、1 : 0.07 であるから、女性において非常勤講師の割合は極端に高い。

女性に本務を持たない非常勤講師が多いことは、研究者養成システムが女性にとって十分に機能していないことを示唆するものとなっておりシステムの改善をすすめていくことが大切である。また、女性教員数の増加だけでなく、雇用の質の向上が重要であり、常勤化している長期勤務者（非常勤）の常勤としての採用、研究環境の改善等、非常勤教員の処遇に対する改善が必要である。

表Ⅱ-4 非常勤講師の構成

	女		男		計		女性比率 %		調査対 象大学 中最高 女性比 率(%)	調査対 象大学 中最低 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		
専任教員の本務 を持つ者	1,862	57	9,793	287	11,655	344	16.0	16.6	48.1	0.0
教員以外の本務 を別に持つ者	2,077	87	11,977	431	14,054	518	14.8	16.8	39.5	0.0
本務を持たない 非常勤講師(60 歳以上)	605	24	2,815	127	3,420	151	17.7	15.9	88.2	0.0
本務を持たない 非常勤講師(60 歳未満)	3,344	92	4,004	110	7,348	202	45.5	45.5	100.0	3.7
計	7,888	260	28,589	955	36,477	1,215	21.6	21.4	—	—

図Ⅱ-4 非常勤講師の構成



5. 採用および昇任

2011 年度（平成 23 年度）に異動した常勤教員の採用・昇任等の状況を表Ⅱ-5 に、その追跡調査年度ごとの推移を図Ⅱ-5 に示した。

採用・転入における職名別女性比率は、教授 9.4%、准教授 18.4%、講師 22.9%、助教 20.9%、助手 48.5%であり、学内昇任における同比率は、教授 15.3%、准教授 14.5%、講師 13.3%、助教 25.7%であった。

本調査による女性教員比率は、教授 8.0%、准教授 14.1%、講師 18.8%、助教 18.9%であり、採用・転入における全ての職階（助手は除く）及び学内昇任における教授、准教授、助教の女性比率で、これを上回っている。各大学における女性教員採用や学内昇任に関する積極的な取組のあらわれともいえる。

経年変化でみると、採用・転入教員の全体の女性比率は、第 1 回調査時 15.9%、第 2 回調査時 16.3%、第 3 回調査時 17.8%、第 4 回調査時 17.7%、第 5 回調査時 18.8%、第 6 回調査時 17.9%、第 7 回調査時 19.8%、第 8 回調査時 20.4%、本調査では 20.0%であり、第 3 回調査時点(平成 16 年度)以降、大きな変化は認められなかった。学内昇任においては、それぞれ 9.4%、8.8%、12.8%、11.7%、11.9%、12.0%、12.3%、11.5%、14.7%となっており、第 1 回、第 2 回と比べ第 3 回は 12.8%と増加傾向が認められ、その後第 8 回(11.5%)まで横ばい傾向にあったが、今回の調査で 14.7%と増加が認められた。

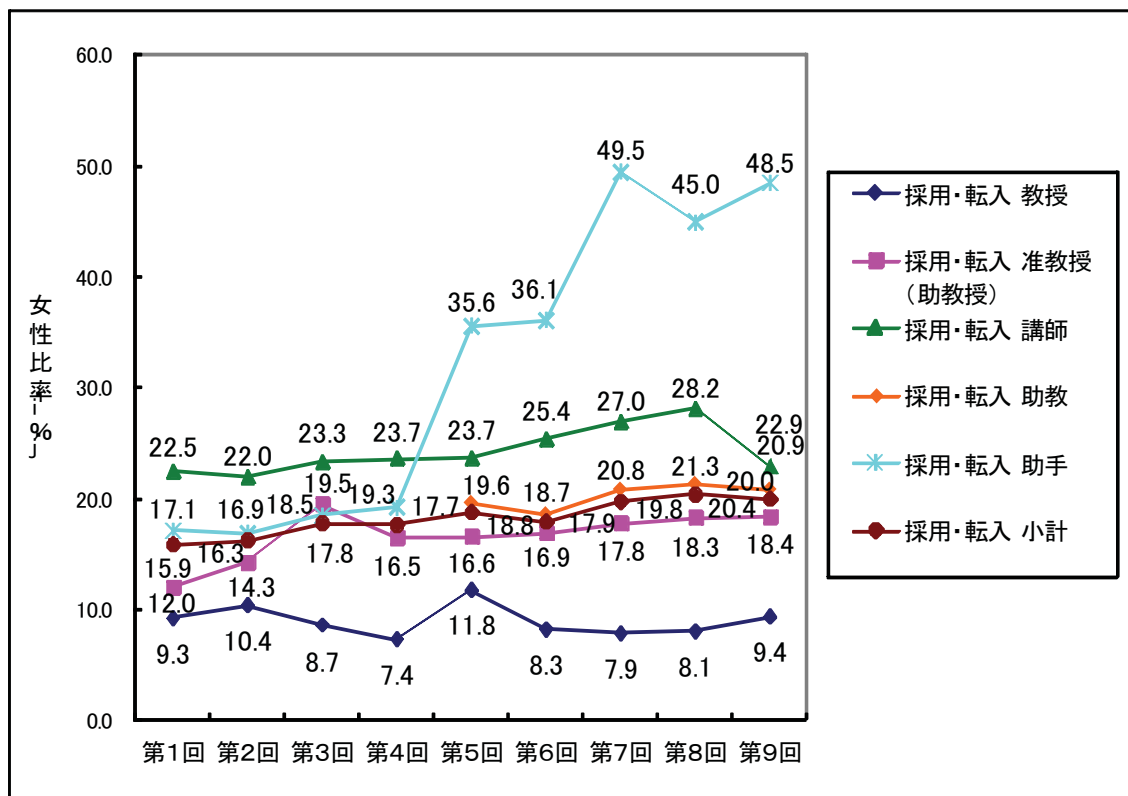
前回調査と今回調査を比較すると、採用・転入においては、講師及び助教を除いて前回調査を上回り、昇任においても、助教を除き、いずれも前回調査の値を上回った。

女性教員比率が依然として低いことから、女性教員の採用や昇任におけるポジティブ・アクションについて、より一層の推進が必要である。

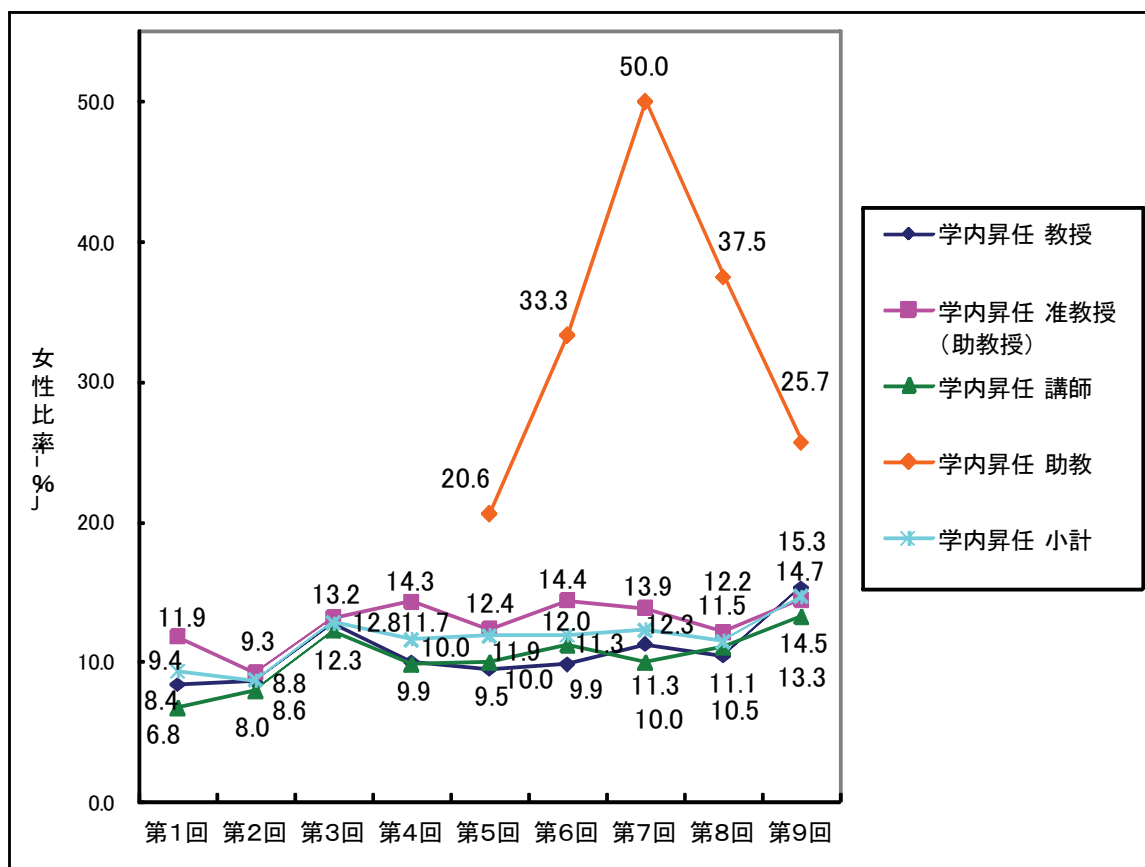
表Ⅱ-5 常勤教員の採用・昇任などの異動

任用形態	異動後の職名	女	男	計	女性 比率 (%)	(参考) 2012年度 常勤教員の 女性比率(%)
採用・転入	教授	51	491	542	9.4	8.0
	准教授	185	818	1,003	18.4	14.1
	講師	102	343	445	22.9	18.8
	助教	655	2,473	3,128	20.9	18.9
	助手	48	51	99	48.5	56.9
	小計	1,041	4,176	5,217	20.0	—
学内昇任	教授	132	730	862	15.3	8.0
	准教授	113	669	782	14.5	14.1
	講師	59	385	444	13.3	18.8
	助教	9	26	35	25.7	18.9
	小計	313	1,810	2,123	14.7	—

図Ⅱ-5（１） 採用・転入



図Ⅱ-5（2） 学内昇任



6. 職員の状況

職員の状況については、表Ⅱ-6で職系別・職名別職員数を、図Ⅱ-6では追跡調査の年度ごとの推移を示している。

女性比率を「計」の欄でみると、「その他の一般職員」74.2%、「主任等」66.0%、「係長・専門職員等」32.3%、「課長補佐・専門員等」13.0%、「課長相当職以上」12.3%、全体では60.1%であった。

職系別にみると、医療系の女性比率が84.3%で最も高く、次いで事務系36.8%、教務系35.7%、技術技能系19.6%となっている。事務系をみると、「その他の一般職員」及び「主任等」が50%程度であるのに対し、「係長・専門職員等」、「課長補佐・専門員等」、「課長相当職以上」と職階が上昇するにつれ女性比率は減少し、課長相当職以上ではわずか5.7%にとどまっている。

年次推移について、職名の区分が同一である第3回調査（「その他の一般職員」69.9%、「主任等」62.0%、「係長・専門職員等」23.6%、「課長補佐・専門員等」7.0%、「課長相当職以上」8.6%）と比較すると、この7年間でいずれの職名においても女性比率が増加している。しかし、職階による女性比率の差異は依然として顕著であり、女性職員の登用機会の拡大は大きな課題として残されたままである。

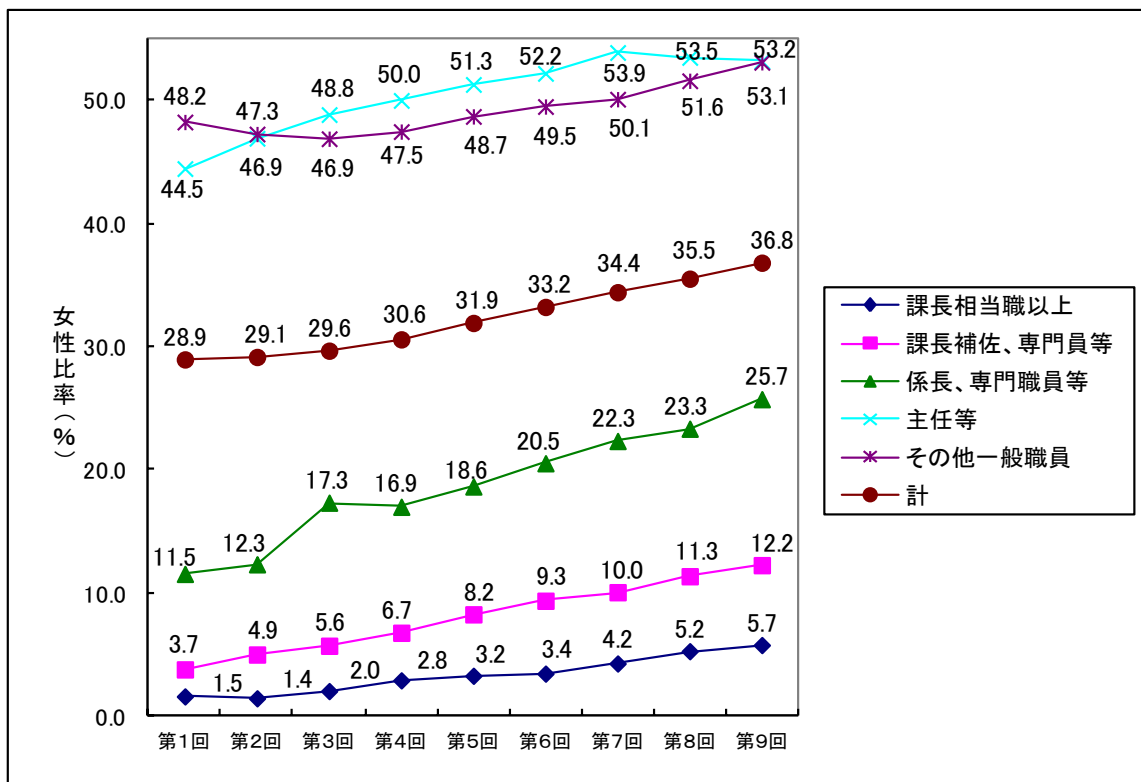
表Ⅱ-6 職系別・職名別職員数

職 名	事務系				技術技能系			
	女	男	計	女性 比率 %	女	男	計	女性 比率 %
課長相当職以上	133	2,184	2,317	5.7	2	169	171	1.2
課長補佐、専門員等	275	1,977	2,252	12.2	36	505	541	6.7
係長、専門職員等	1,907	5,499	7,406	25.7	531	2,508	3,039	17.5
主任等	2,351	2,067	4,418	53.2	50	257	307	16.3
その他一般職員	4,443	3,928	8,371	53.1	726	2,090	2,816	25.8
計	9,109	15,655	24,764	36.8	1,345	5,529	6,874	19.6

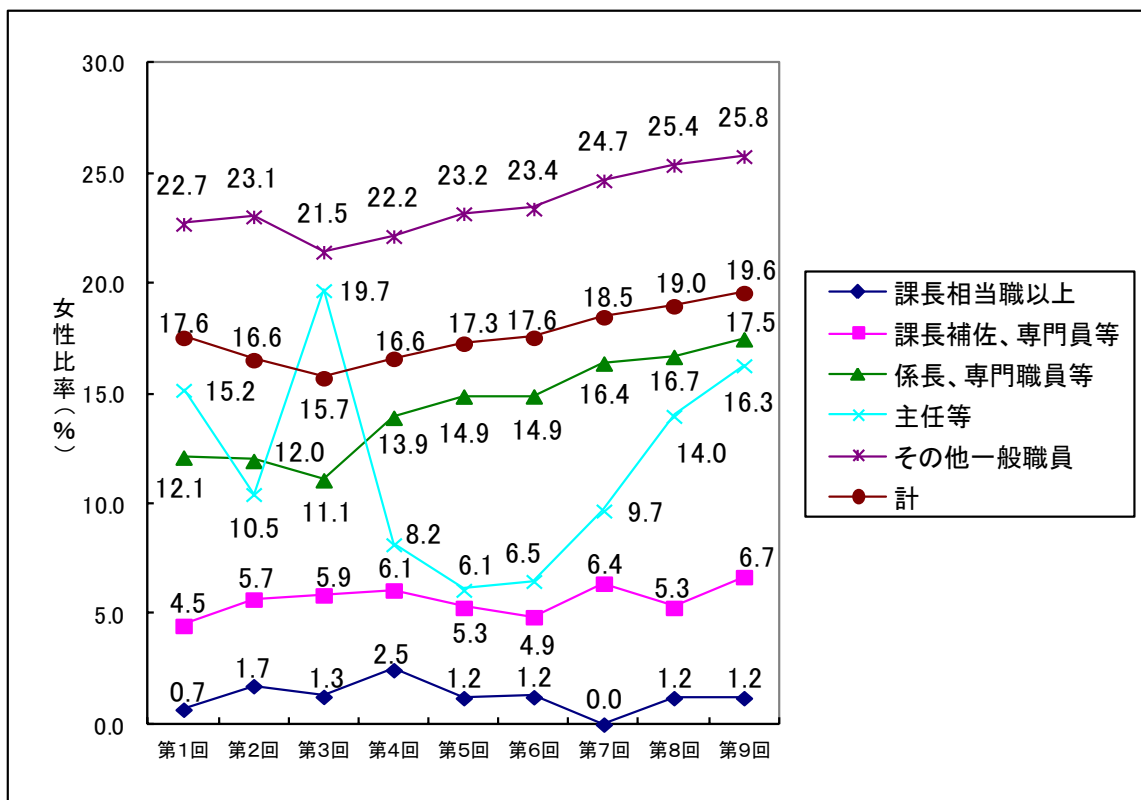
職 名	医療系				教務系			
	女	男	計	女性 比率 %	女	男	計	女性 比率 %
課長相当職以上	212	116	328	64.6	2	19	21	9.5
課長補佐、専門員等	85	214	299	28.4	12	36	48	25.0
係長、専門職員等	1,755	740	2,495	70.3	18	99	117	15.4
主任等	2,514	188	2,702	93.0	3	7	10	30.0
その他一般職員	26,325	4,514	30,839	85.4	139	152	291	47.8
計	30,891	5,772	36,663	84.3	174	313	487	35.7

職 名	その他				計			
	女	男	計	女性 比率 %	女	男	計	女性 比率 %
課長相当職以上	0	1	1	0	349	2,489	2,838	12.3
課長補佐、専門員等	2	8	10	20.0	410	2,740	3,150	13.0
係長、専門職員等	9	7	16	56.3	4,220	8,853	13,073	32.3
主任等	3	19	22	13.6	4,921	2,538	7,459	66.0
その他一般職員	60	323	383	15.7	31,693	11,007	42,700	74.2
計	74	358	432	17.1	41,593	27,627	69,220	60.1

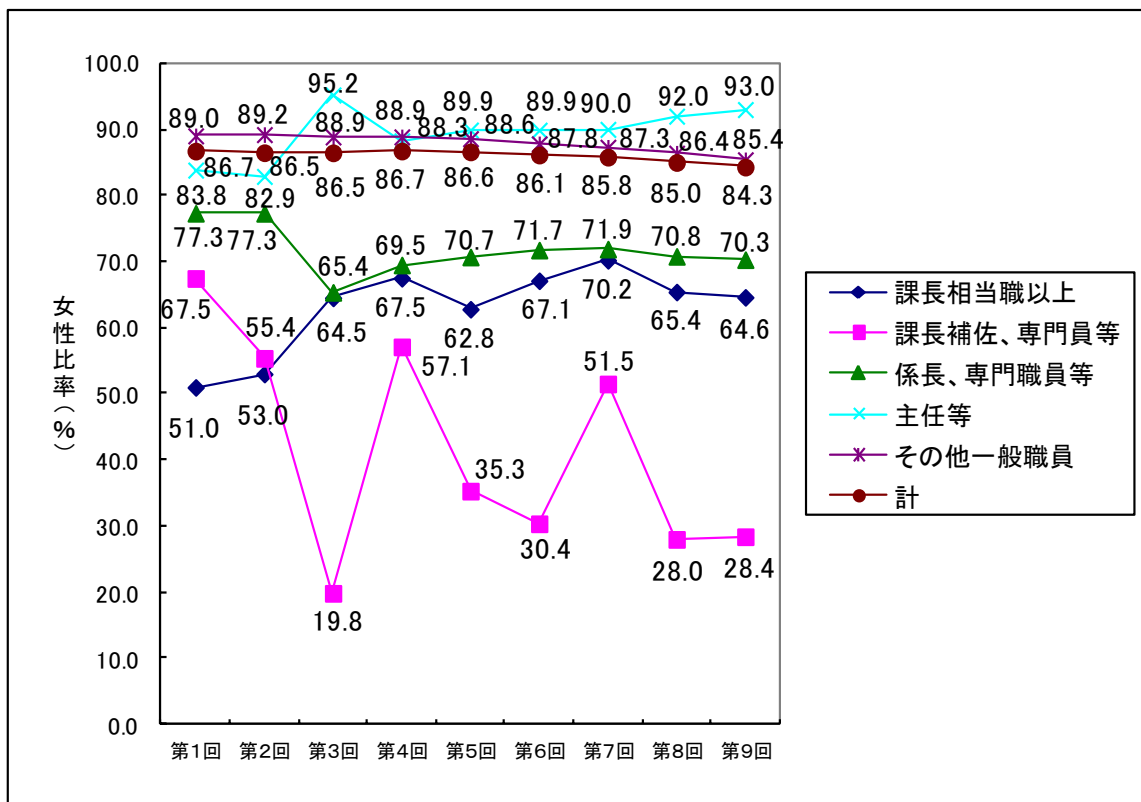
図Ⅱ-6 職系列・職名別職員数（１）事務系



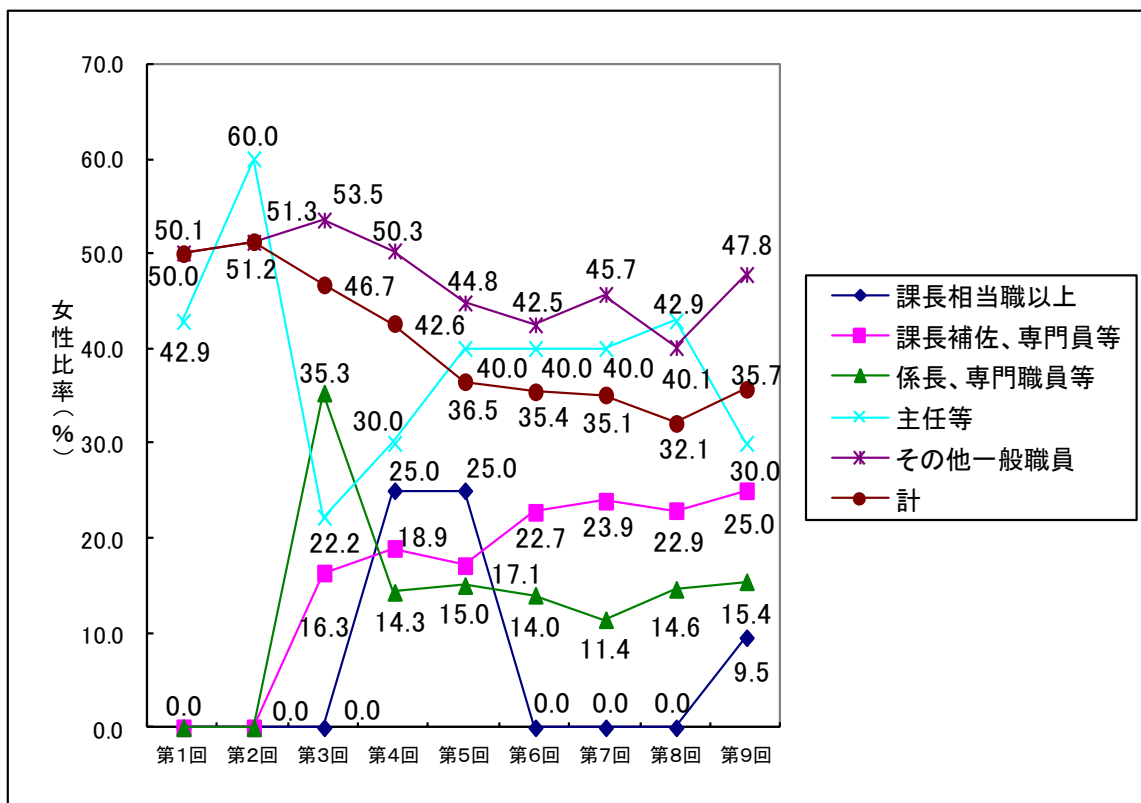
図Ⅱ-6 職系列・職名別職員数（２）技術技能系



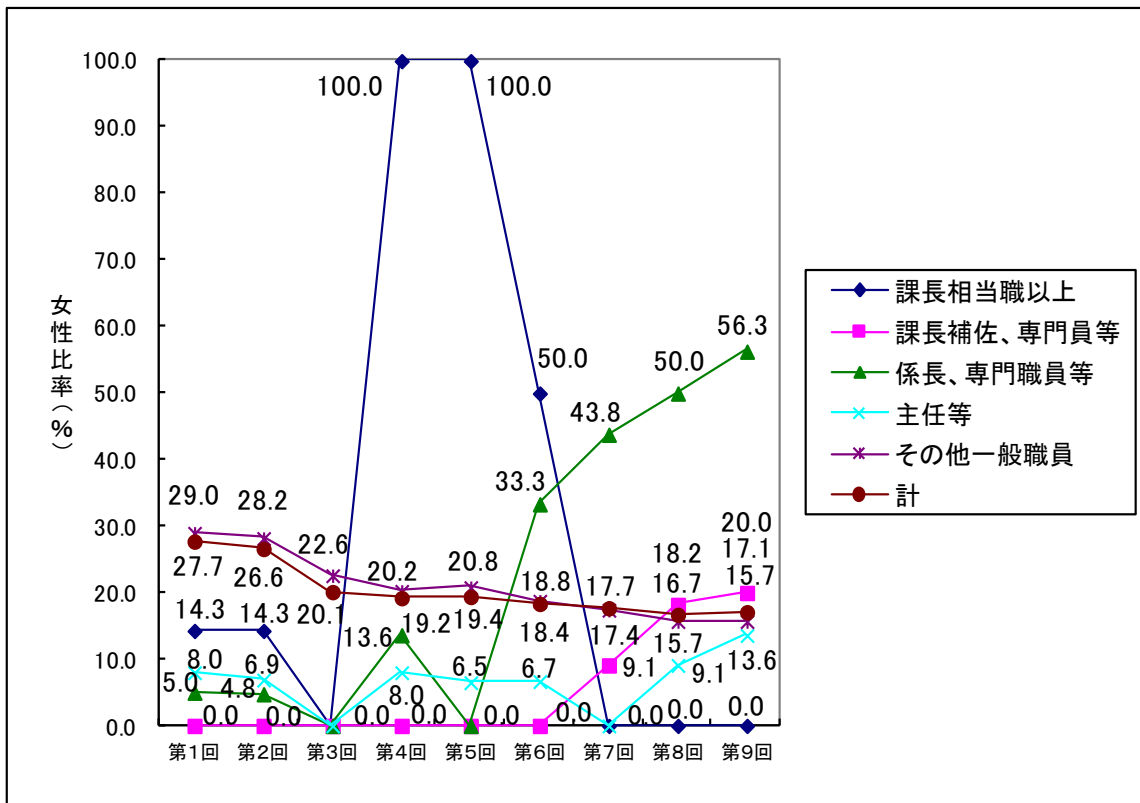
図Ⅱ-6 職系列・職名別職員数（３）医療系



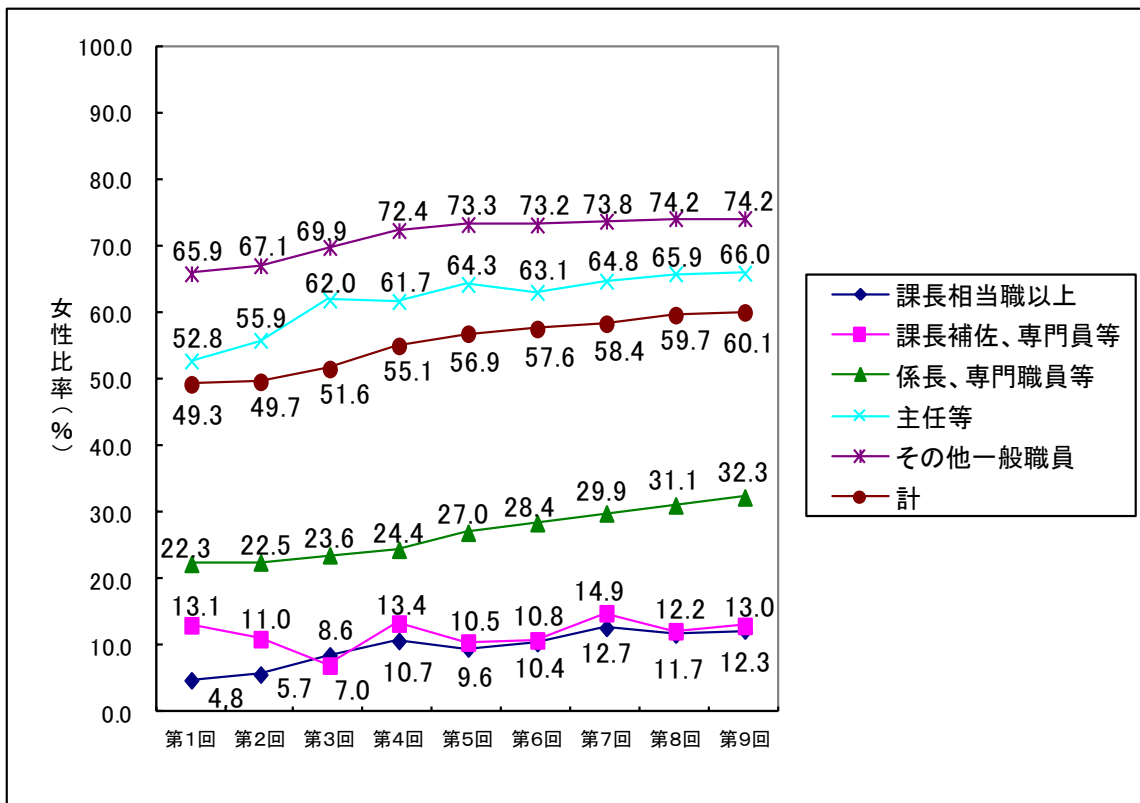
図Ⅱ-6 職系列・職名別職員数（４）教務系



図Ⅱ-6 職系別・職名別職員数（５）その他



図Ⅱ-6 職系別・職名別職員数（６）計



Ⅲ. 総括

国立大学協会では、『国立大学における男女共同参画を推進するために』（2000年：平成12年）を受けて、その推進状況を継続的に調査してきた。本調査は第9回目の追跡調査である。全国86大学を対象として2012年（平成24年）7月から8月に実施した結果、以下のことが明らかになった。

はじめに、男女共同参画の現状（平成24年5月1日現在）では、国立大学における女性比率は、学部学生37.2%、修士課程25.4%、博士課程26.2%、教員（助手を除く）13.6%であった。教員を職名別にみると、教授8.0%、准教授14.1%、講師18.8%、助教18.9%、（助手56.9%）となった。教員（助手を除く）の女性比率は年々微増傾向にあるものの、博士課程在籍者の女性比率との差は縮小できていない。ただし、博士課程に最も近い職名である助教に着目してみると、例えば第7回及び第8回調査と今回の調査を比較すると博士課程が0.4ポイント、0.2ポイントの増に対し、助教が1.2ポイント、0.7ポイントの増となっている。明らかに助教採用の方が高い数値を示しており、各大学における女性教員採用に関する積極的な取組がうかがえる。また、本調査において、各大学における教員の女性比率の最大値は43.6%、最小値は2.7%であった。前回調査の最大値44.1%、最小値2.6%と大差はないが、2000年の報告書に掲載されている最大値35.6%、最小値0.0%（1998年調査）と比べると、女性教員がいない大学はなくなったものの、大学間格差は依然として大きい。こうした格差の背景には、それぞれの大学を構成する専門分野の違いも大きく影響しているが、それだけではなく、男女共同参画に向けての各大学の意識の格差によるもの大きいと思われる。

意思決定機関等における女性比率は、学長3.5%、理事2.1%、副学長5.7%、学長補佐等10.2%、経営協議会・教育研究評議会委員3.9%、部局長等3.6%、監事4.4%で、依然としていずれも低く、さらなる改善が求められる。

専門分野別によって女性比率が大きく異なることは、今回の調査においても、これまでの調査と同様であった。そもそも数が少ない分野である「工学」「理学」「商船」では、まずは女子学生の比率を高める努力が必要となる。ただし、これらの分野においても女性教員比率と女子学生比率との差異が認められるので、女性教員を積極的に増加させ、女子学生のロールモデル化を図るなどの取組が必要である。一方で、女子学生の数が比較的多い「教育」「芸術」「社会科学」「保健」「農学」さらに伝統的に女子学生が圧倒的多数を占める「人文科学」「家政」の分野においては、女子学生の数と女性教員の数の際だったアンバランスが継続している。（「人文科学」の分野における女子学生の比率は、学部学生66.5%、修士課程62.6%、博士課程48.2%、女性教員の比率は、教授15.2%、准教授26.6%、講師49.6%、助教34.3%、（助手89.5%）、「家政」の分野における女子学生の比率は、学部学生100%、修士課程91.1%、博士課程80.8%、女性教員の比率は、教授56.5%、准教授47.9%、講師80.0%、助教100%、（助手100%））そのため、女子学生の割合に見合った女性教員比率にするための取組の強化が必要である。

職員の状況をみると、女性比率は職系によって異なるが、職階の上昇に伴う女性比率の減少が顕著であり、女性職員の登用機会拡大は依然として大きな課題である。

これまで、大学における男女共同参画を推進していくために数値目標が掲げられてきた。その代表的なものは、「2010年までに女性教員比率 20%（国立大学協会；2000年）」、「2020年までに指導的立場の女性比率 30%（第3次男女共同参画基本計画；2010年）」、「自然科学系女性研究者の割合 30%及び、理学系 20%、工学系 15%、農学系 30%、医学・歯学・薬学系合わせて 30%（第4期科学技術基本計画；2011年）」などである。

国立大学協会において策定した 2010 年までの数値目標を到達できなかったため、2011 年に新たなアクションプランを策定し、引き続き女性教員比率 20%を目指しつつも、「2015 年度までに女性教員比率 17%」という新たな目標を設定し、達成に向けた方策としての提言をまとめた。

新たな数値目標である女性教員比率 17%を達成しているのは 22 大学にしか過ぎず、このままではアクションプランの達成はかなり困難である。抜本的な施策が必要とされる。

次に、男女共同参画の推進状況に関する報告をみると、各大学の男女共同参画の推進に向けたさまざまな取組をうかがうことができる。

第 2 期中期目標・中期計画においても、多くの大学において男女共同参画推進に向けた取組が盛り込まれており、大学運営における目標・課題の一つとして認識されている。各大学とも男女共同参画推進のためさまざまな新たな取組を行っており、今後の成果に期待したい。

また、現状確認を行った各施策への取組状況を個別にみると、その進捗状況に差異がみられた。進捗状況を実施率の概ねでみると、高位項目（実施率 61～100%）として「男女共同参画推進の基本方針、宣言等の作成、掲示」といった男女共同参画の推進体制の整備や「育児・介護等との両立を支援するための就労支援制度の整備・充実」等が挙げられ、ほとんどの大学で整備済みであった。ほとんどの設問について、5 割以上の大学で実施中という回答が得られたが、唯一「非常勤講師の待遇の改善の促進等」のみ、7 割の大学で未検討であり、実施中の大学はわずか 1 割程度（15.1%）であり、改善の余地が大きく残されている。なお、アクションプランのフォローアップとして、今回の設問を 3 年後（2015 年度）に再度調査する事が予定されている。

多くの大学では、男女共同参画推進に関わる組織を常置し、男女共同参画及び次世代育成の支援対策や環境整備等、さらにはワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）推進に向けての諸活動を展開している。各大学には、その規模や構成学部・専門分野等が異なるものの、他大学の取組に学びながら、実情に応じた対応策を見出すことが期待される。

もう一つ指摘しておかなければならないのは、政府の施策との関連である。平成 18 年度から「女性研究者支援モデル育成」事業が、さらに平成 21 年度から「女性研究者養成システム改革加速」事業が文部科学省科学技術振興調整費によって開始されたこと、同じく平成 18 年度から「女子中高生の理系進路選択支援」事業が開始されたことは、各大学における男女共同参画の推進にとっての起爆剤となり、多大なインパクトを与えた点で評価でき

る。この事業に採択された大学は、男女共同参画に向けてのさまざまな先導的な取組を実施し、それが本調査のデータにも反映されている。例えば、出産・育児等に関わる研究者の研究補助を行う「研究支援員」制度の策定や代替要員制度人材情報データベースの構築（秋田大学）、仕事と育児・介護の両立支援、次世代を担う研究者の育成支援などを目的とした「杜の都女性研究者ハードリング支援事業」の展開（東北大学）、地域の民間託児ボランティアと連携した休日出勤時の託児事業や学部学生の託児ボランティア養成（香川大学）などである。これらの事業に採択されていない大学においても、さまざまな取組が積極的に試みられており、それぞれの国立大学が男女共同参画に向けての取組を強化していくことはもちろんであるが、全体として男女共同参画を進めていくためには、文部科学省を始めとする政府機関の支援も必要である。また、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年制定）に基づいて、各事業主には行動計画の策定が求められた。この法律は少子化対策という性格を強く持っているが、各事業主にワーク・ライフ・バランスの推進を求めるものであり、大学内での育児環境の整備などにつながっていくものである。この法律は、平成 20 年に改正され、平成 21 年 4 月からは、従業員 301 人以上の企業等では行動計画の公表と従業員への周知が義務化され、平成 23 年 4 月以降は 101 人以上の企業等についても義務化された。このことにより、すべての国立大学にとって行動計画の公表が求められることになった。

以上のように、今回の調査によると、統計上では男女共同参画推進の取組が一定の効果を上げてきていることが示されている。しかし、依然として研究者に占める女性比率は先進国では最低水準にあり、2020 年までに各分野の指導的地位に占める女性の割合を 30%にするという政府の目標達成はもちろんのこと、新たに策定された 17%の数値目標を達成するためにも、学長主導による積極的取組が必須である。

今回の調査でも明らかになったように、いくつかの大学において教員人事に「女性枠」を設けるなど、女性教員増加のためのポジティブ・アクションに対する理解は浸透しつつあるものの、いまだその必要性についての理解は十分とは言えない。特に、女性教員比率がかなり低い大学においては、すべての採用者を女性にするなどのかなり大胆なポジティブ・アクションを実施しなければ、数値目標の達成は不可能といってよい。このままでは数値目標は永遠に「目標」のままであるという事態にも陥りかねない。

そもそも数が少ない分野である「工学」「理学」「商船」においては、さまざまな工夫が行われていても、女性教員の供給源である女子学生の増加が簡単には望めない。ある国立大学において残念ながら実現されなかったものの、「女性枠」を認めることなどのポジティブ・アクションが必要である。

数値目標の達成のためには、あらゆるレベルにおけるポジティブ・アクションが不可欠である。よりポジティブ・アクションが可能になるための理論的な支援を国立大学協会が積極的に行っていくことがますます必要となる。

「女性枠」などのポジティブ・アクションが進まない理由として、大学の意思決定の場への女性の登用は依然としてきわめて限られていることが挙げられる。大学の意思決定の

場への女性の登用が積極的に行われることが、数値目標の実現のためにも不可欠となる。

今回の調査報告が示すように、男女共同参画の推進体制が制度上整えられてきたことは事実であるが、担い手である人々の意識がそれに合致しているとはいえない現状がある。性別役割意識の解消がされていると回答した大学は 6 割にとどまっている。さらに、何をもって性別役割意識が解消しているのかをみる基準が示されていないため、回答の中には、根拠が明確ではないかなり主観的な判断も含まれている。また、回答を見ても、ハラスメント防止・対応については、相談窓口の整備や研修プログラムの充実などの制度の存在を挙げている大学も少なくない。

そのため、今後は、アクションプランのフォローアップに向けて、どのような指標を用いると性別役割意識の解消などの意識が変化していると評価できるのか、検討することが不可欠となる。

第二部

(資料編)

I. 第9回追跡調査の集計結果	53
A. 統計調査集計	53
B. 各大学の新たな取組及び第2期中期目標・中期計画における対応	59
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	103
II. 添付資料	107
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－	107
B. 第9回追跡調査票	115
C. 大学別女性教員比率一覧	127
男女共同参画小委員会委員名簿	129

I. 第9回追跡調査の集計結果

A. 統計調査集計

1. 男女共同参画の現状

表1. 1 職階別・性別 教員数 単位:人

	女	男	計	女性 比率 %
学長	3	83	86	3.5
理事	7	331	338	2.1
副学長	11	182	193	5.7
教授	1,733	19,938	21,671	8.0
准教授	2,527	15,419	17,946	14.1
講師(常勤)	894	3,872	4,766	18.8
助教	3,281	14,044	17,325	18.9
小計	8,456	53,869	62,325	13.6
助手	368	279	647	56.9
計	8,824	54,148	62,972	14.0

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	55	484	539	10.2
経営協議会、教育研究評議会委員	106	2,636	2,742	3.9
部局長等	43	1,162	1,205	3.6
監事	2	43	45	4.4
小計	206	4,325	4,531	4.5
非常勤理事	2	43	45	4.4
大学運営に参画する外部委員等	77	613	690	11.2
非常勤監事	6	120	126	4.8
小計	85	776	861	9.9
計	291	5,101	5,392	5.4

表1. 3 非常勤講師の構成 単位:人

	女	うち任期 付き	男	うち任期 付き	計	うち任期 付き	女性 比率 %	うち任期 付き
専任教員の本務を持つ者	1,862	57	9,793	287	11,655	344	16.0	16.6
教員以外の本務を別に持つ者	2,077	87	11,977	431	14,054	518	14.8	16.8
本務を持たない非常勤講師(60歳以上)	605	24	2,815	127	3,420	151	17.7	15.9
本務を持たない非常勤講師(60歳未満)	3,344	92	4,004	110	7,348	202	45.5	45.5
計	7,888	260	28,589	955	36,477	1,215	21.6	21.4

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 %
教養部(一般教育)	11	178	189	5.8	22	164	186	11.8	13	24	37	35.1
大学院	742	10,607	11,349	6.5	1,035	7,949	8,984	11.5	304	1,221	1,525	19.9
附属病院	4	146	150	2.7	25	409	434	5.8	106	1,462	1,568	6.8
附置研究所	42	1,030	1,072	3.9	65	857	922	7.0	12	72	84	14.3
その他	229	2,265	2,494	9.2	472	2,033	2,505	18.8	211	563	774	27.3
計	1,737	19,990	21,727	8.0	2,528	15,420	17,948	14.1	894	3,873	4,767	18.8

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 %
教養部(一般教育)	12	57	69	17.4	0	0	0	0.0	58	423	481	12.1
大学院	1,483	6,620	8,103	18.3	212	131	343	61.8	3,776	26,528	30,304	12.5
附属病院	730	3,553	4,283	17.0	22	27	49	44.9	887	5,597	6,484	13.7
附置研究所	154	1,069	1,223	12.6	11	19	30	36.7	284	3,047	3,331	8.5
その他	418	1,327	1,745	24.0	39	67	106	36.8	1,369	6,255	7,624	18.0
計	3,281	14,044	17,325	18.9	359	275	634	56.6	8,799	53,602	62,401	14.1

表1.5 専攻分野別 学部・大学院の卒業(修了)者数

単位:人

専攻分野	学部卒業生				修士課程修了者			
	女	男	計	女性比率 %	女	男	計	女性比率 %
人文科学	4,809	2,418	7,227	66.5	966	577	1,543	62.6
社会科学	5,702	10,325	16,027	35.6	909	1,397	2,306	39.4
理学	1,965	5,471	7,436	26.4	1,041	3,542	4,583	22.7
工学	3,775	27,303	31,078	12.1	2,272	19,442	21,714	10.5
農学	2,906	3,990	6,896	42.1	1,271	2,272	3,543	35.9
保健	5,742	4,688	10,430	55.1	1,170	1,281	2,451	47.7
商船	24	179	203	11.8	0	6	6	0.0
家政	290	0	290	100.0	102	10	112	91.1
教育	9,714	6,924	16,638	58.4	1,912	1,895	3,807	50.2
芸術	499	204	703	71.0	295	181	476	62.0
その他	1,538	944	2,482	62.0	1,268	2,387	3,655	34.7
法科大学院								
合計	36,964	62,446	99,410	37.2	11,206	32,990	44,196	25.4

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 %
人文科学	245	263	508	48.2	26	5	31	83.9
社会科学	184	339	523	35.2	208	499	707	29.4
理学	227	909	1,136	20.0	0	0	0	
工学	410	2,592	3,002	13.7	0	29	29	0.0
農学	245	644	889	27.6	0	0	0	
保健	1,007	2,489	3,496	28.8	35	36	71	49.3
商船	1	3	4	25.0	0	0	0	
家政	21	5	26	80.8	0	0	0	
教育	102	137	239	42.7	221	355	576	38.4
芸術	45	22	67	67.2	0	0	0	
その他	420	801	1,221	34.4	20	93	113	17.7
法科大学院					356	884	1,240	28.7
合計	2,907	8,204	11,111	26.2	866	1,901	2,767	31.3

表1.6 専攻分野別 学部・大学院の教員数

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		
人文科学	256	6	1,431	14	1,687	20	15.2	30.0
社会科学	194	1	1,947	25	2,141	26	9.1	3.8
理学	55	2	1,994	34	2,049	36	2.7	5.6
工学	70	0	4,460	87	4,530	87	1.5	0.0
農学	51	0	1,589	15	1,640	15	3.1	0.0
保健	380	28	2,944	307	3,324	335	11.4	8.4
商船	0	0	6	0	6	0	0.0	
家政	39	0	30	0	69	0	56.5	
教育	438	0	2,591	7	3,029	7	14.5	0.0
芸術	23	0	229	0	252	0	9.1	
その他	187	10	2,172	188	2,359	198	7.9	5.1
合計	1,693	47	19,393	677	21,086	724	8.0	6.5

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		
人文科学	321	23	885	44	1,206	67	26.6	34.3
社会科学	305	13	1,116	21	1,421	34	21.5	38.2
理学	118	2	1,724	34	1,842	36	6.4	5.6
工学	190	9	3,876	76	4,066	85	4.7	10.6
農学	116	2	1,319	15	1,435	17	8.1	11.8
保健	439	43	2,384	319	2,823	362	15.6	11.9
商船	1	0	6	0	7	0	14.3	
家政	23	0	25	0	48	0	47.9	
教育	543	7	1,593	8	2,136	15	25.4	46.7
芸術	39	0	153	1	192	1	20.3	0.0
その他	297	42	1,619	135	1,916	177	15.5	23.7
合計	2,392	141	14,700	653	17,092	794	14.0	17.8

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		
人文科学	67	12	68	17	135	29	49.6	41.4
社会科学	63	8	148	14	211	22	29.9	36.4
理学	33	2	215	11	248	13	13.3	15.4
工学	29	1	392	16	421	17	6.9	5.9
農学	16	0	116	5	132	5	12.1	0.0
保健	387	44	2,165	248	2,552	292	15.2	15.1
商船	0	0	0	0	0	0		
家政	4	0	1	0	5	0	80.0	
教育	132	3	241	7	373	10	35.4	30.0
芸術	7	0	23	1	30	1	23.3	0.0
その他	82	11	191	33	273	44	30.0	25.0
合計	820	81	3,560	352	4,380	433	18.7	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
人文科学	71	11	136	10	207	21	34.3	52.4
社会科学	53	9	111	9	164	18	32.3	50.0
理学	175	29	1,318	131	1,493	160	11.7	18.1
工学	224	25	2,763	196	2,987	221	7.5	11.3
農学	121	11	746	56	867	67	14.0	16.4
保健	2,035	359	6,372	1,052	8,407	1,411	24.2	25.4
商船	0	0	0	0	0	0		
家政	10	0	0	0	10	0	100.0	
教育	57	6	103	16	160	22	35.6	27.3
芸術	15	0	37	1	52	1	28.8	0.0
その他	186	49	986	202	1,172	251	15.9	19.5
合計	2,947	499	12,572	1,673	15,519	2,172	19.0	23.0

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
人文科学	715	52	2,520	85	3,235	137	22.1	38.0
社会科学	615	31	3,322	69	3,937	100	15.6	31.0
理学	381	35	5,251	210	5,632	245	6.8	14.3
工学	513	35	11,491	375	12,004	410	4.3	8.5
農学	304	13	3,770	91	4,074	104	7.5	12.5
保健	3,241	474	13,865	1,926	17,106	2,400	18.9	19.8
商船	1	0	12	0	13	0	7.7	
家政	76	0	56	0	132	0	57.6	
教育	1,170	16	4,528	38	5,698	54	20.5	29.6
芸術	84	0	442	3	526	3	16.0	0.0
その他	752	112	4,968	558	5,720	670	13.1	16.7
合計	7,852	768	50,225	3,355	58,077	4,123	13.5	18.6

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
人文科学	17	1	2	0	19	1	89.5	100.0
社会科学	142	9	22	0	164	9	86.6	100.0
理学	16	0	11	0	27	0	59.3	
工学	33	0	59	0	92	0	35.9	
農学	2	0	10	0	12	0	16.7	
保健	71	21	67	16	138	37	51.4	56.8
商船	0	0	0	0	0	0		
家政	2	0	0	0	2	0	100.0	
教育	7	0	4	2	11	2	63.6	0.0
芸術	1	0	0	0	1	0	100.0	
その他	26	2	23	1	49	3	53.1	66.7
合計	317	33	198	19	515	52	61.6	63.5

表1. 7 常勤教員の採用・昇任などの異動

単位:人

任用形態	異動後の職名	女	男	計	女性 比率 %
採用・転入	教授	51	491	542	9.4
	准教授	185	818	1,003	18.4
	講師	102	343	445	22.9
	助教	655	2,473	3,128	20.9
	助手	48	51	99	48.5
	小計	1,041	4,176	5,217	20.0
学内昇任	教授	132	730	862	15.3
	准教授	113	669	782	14.5
	講師	59	385	444	13.3
	助教	9	26	35	25.7
	小計	313	1,810	2,123	14.7

表1. 8 職系別・職名別職員数

単位:人

職 名	事務系				技術技能系			
	女	男	計	女性 比率 %	女	男	計	女性 比率 %
課長相当職以上	133	2,184	2,317	5.7	2	169	171	1.2
課長補佐、専門員等	275	1,977	2,252	12.2	36	505	541	6.7
係長、専門職員等	1,907	5,499	7,406	25.7	531	2,508	3,039	17.5
主任等	2,351	2,067	4,418	53.2	50	257	307	16.3
その他一般職員	4,443	3,928	8,371	53.1	726	2,090	2,816	25.8
計	9,109	15,655	24,764	36.8	1,345	5,529	6,874	19.6

職 名	医療系				教務系			
	女	男	計	女性 比率 %	女	男	計	女性 比率 %
課長相当職以上	212	116	328	64.6	2	19	21	9.5
課長補佐、専門員等	85	214	299	28.4	12	36	48	25.0
係長、専門職員等	1,755	740	2,495	70.3	18	99	117	15.4
主任等	2,514	188	2,702	93.0	3	7	10	30.0
その他一般職員	26,325	4,514	30,839	85.4	139	152	291	47.8
計	30,891	5,772	36,663	84.3	174	313	487	35.7

職 名	その他				計			
	女	男	計	女性 比率 %	女	男	計	女性 比率 %
課長相当職以上	0	1	1	0.0	349	2,489	2,838	12.3
課長補佐、専門員等	2	8	10	20.0	410	2,740	3,150	13.0
係長、専門職員等	9	7	16	56.3	4,220	8,853	13,073	32.3
主任等	3	19	22	13.6	4,921	2,538	7,459	66.0
その他一般職員	60	323	383	15.7	31,693	11,007	42,700	74.2
計	74	358	432	17.1	41,593	27,627	69,220	60.1

2. 男女共同参画推進に関する取組状況

表2. 1 男女共同参画の推進体制の整備

単位：％

	実施中	検討中	未検討
(1) 男女共同参画推進の基本方針、宣言等の作成、提示	88.4	7.0	4.7
(2) 室、委員会、ワーキング・グループ等の検討推進体制の設置・充実	89.5	2.3	8.1

表2. 2 女性教員・研究者の拡大

単位：％

	実施中	検討中	未検討
(1) 採用時におけるポジティブ・アクションの実施	68.6	15.1	16.3
(2) 昇任・給与・研修等の男女機会均等の推進	52.3	11.6	36.0
(3) 意思決定過程への女性の参画の拡大	62.8	14.0	23.3
(4) 次世代研究者へのロールモデルの提供	72.1	8.1	19.8
(5) 非常勤講師の待遇の改善の促進等	15.1	14.0	70.9

表2. 3 就業環境の整備・充実

単位：％

	実施中	検討中	未検討
(1) 就労支援制度の整備・充実	96.5	3.5	0.0
(2) 研究継続支援制度の整備・充実	69.8	14.0	16.3
(3) 施設設備の設置・充実	74.4	9.3	16.3
(4) メンタル的なサポート体制の整備・充実	67.4	15.1	17.4

表2. 4 意識啓発の推進

単位：％

	実施中	検討中	未検討
(1) 性別役割分担意識の解消や職場慣行の見直しと改善	60.5	12.8	26.7
(2) 男女共同参画を推進する諸制度の学内外への積極的広報	86.0	4.7	9.3
(3) 教育研究の推進と啓発セミナー・シンポジウム等の開催	68.6	9.3	22.1
(4) 両立支援制度の活用可能な雰囲気醸成	81.4	7.0	11.6

B. 各大学の新たな取組及び第2期中期目標・中期計画における対応
(※原則として大学からの報告をそのまま掲載している)

大学名	北海道大学				
学長名	佐伯 浩				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	11.1 %	総教員数	2,343名中	女性教員数	260名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応					
男女共同参画社会基本法並びに雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の趣旨に則り、男女共同参画を推進する。					
①「ポイント制教員人件費管理システム」を活用した女性教員の新規採用に対する人件費ポイント付与制度を強化する。 ②教職員等に対する子育て支援を強化する。 ③女性研究者の育成を推進する。特に、理工系分野での次世代女性研究者の育成を強化する。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取組み並びに現状に対する課題					
○昨年度からの新たな取組み ・平成18年度から導入している「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」をさらに強化するため、昨年度から女性教員等雇用促進経費を創設し、女性教員を採用した部局に対して人件費ポイントの付与を倍増した。さらに、付与ポイントの配分方法に柔軟性を持たせ、付与ポイント分で博士研究員及び学術研究員も雇用できるようにした。 ・昨年度からは、女性に特化した「テニュアトラック普及・定着事業」として、女性教員を新規に採用した。					
○現状に対する課題 ・管理職層における女性比率が特に低い現状から、今後は女性教員等の増加を図る方策の他、女性の教授、部局長、事務の管理職について増加を図れるよう体制を引き続き整備していくことが必要である。また、子育て支援の強化や現行の支援制度の改善についても検討が必要である。					
男女共同参画に関する取組み等を紹介するウェブサイトURL					
http://www.hokudai.ac.jp/jimuk/soumubu/jinjika/kyoudosankaku/					

大学名	北海道教育大学				
学長名	本間 謙二				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	17.4 %	総教員数	379名中	女性教員数	66名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応					
中期目標「男女共同参画を積極的に推進するとともに、教員構成の多様化の推進に向けて環境や条件を整備する」及び中期計画「国立大学協会が掲げる女性教員の割合20%を目指し、女性教員を着実に増加させることにより、男女共同参画を推進する」を受け、女性教員採用促進のためのポジティブ・アクションの策定を検討中である。具体的には、平成23年度に策定したポジティブ・アクション原案を基に、平成24年度にポジティブ・アクションを策定する予定である。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取組み並びに現状に対する課題					
○ポジティブ・アクション原案の策定。 ○上記原案検討のため、男女共同参画に力を入れて取り組んでいる他大学へ実地調査を行った。(平成23年6月) ○『平成22年度男女共同参画推進会議作業部会活動報告書』作成。					
男女共同参画に関する取組み等を紹介するウェブサイトURL					
http://www.hokkyodai.ac.jp/cooperate/					

大学名	室蘭工業大学				
学長名	佐藤 一彦				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	2.7 %	総教員数	185名中	女性教員数	5名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応					
中期目標:3 その他の目標 (4)男女共同参画に関する目標 ① 男女共同参画を積極的に推進する。					
中期計画:Ⅰ 大学の教育研究等の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置 3 その他の目標を達成するための措置 (4)男女共同参画に関する目標を達成するための措置 ①ー1 男女共同参画推進室(仮称)を設置し、基本計画を立案して実施する。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 本学の昨年度の具体的な取り組みは、年間事業計画に基づいて、男女共同参画活動の先進的な取り組みを行っている大学として、奈良先端科学技術大学院大学及び奈良女子大学に、本学男女共同参画推進室員を派遣、視察し、本学において実践可能な活動を検討した。さらに、教職員向けセミナー(テーマ:大学における男女共同参画、なぜ必要?何が必要?)及び女子学生向けセミナー(テーマ:女子学生向け 理工学研究のすすめ)をそれぞれ開催(参加者教:職員43名、女子学生30名)して、本学教職員及び学生の男女共同参画推進に対する啓発活動を積極的に行った。現状に対する主な課題として、以下が挙げられる。 1)理工系女性教員、女性技術職員の構成比率が低い。 2)事務職員管理職の女性比率が低い。 3)ワーク・ライフ・バランスの実現のための育児休業、育児短時間勤務、看護休暇、介護休業及び介護休暇等の制度を整備しているものの、取得率が低い。等					
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URL					
http://www.muroran-it.ac.jp/guidance/about/genderequality.html					

大学名	小樽商科大学				
学長名	山本 眞樹夫				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	8.8 %	総教員数	125名中	女性教員数	11名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応					
本学では第2期中期目標・中期計画において、下記のとおり対応する旨を記載している。 【中期目標】 (Ⅱ業務運営の改善及び効率化に関する目標) (1組織運営の改善に関する目標) ②男女共同参画を推進する。 【中期計画】 ②ーア 男女共同参画に関する法令を遵守し、ワークライフバランスとジェンダーバランスの改善に取り組む。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 本学における男女共同参画の推進の取り組みに関しては、ワークライフバランスの促進等を目的とした一斉休業の実施、女子学生へのキャリア教育を強化することを目的とした女性キャリア・アドバイザー採用等、全学的な取り組みを行っている。女性教職員への福利厚生制度の周知、男性教職員の育児等に係る休暇等の取得促進等、男女ともに働きやすい環境の整備を今後も積極的かつ継続的に行い、男女共同参画の推進に、より一層取り組むこととしている。					
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URL					

大学名	帯広畜産大学				
学長名	長澤 秀行				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	7.4 %	総教員数	122名中	女性教員数	9名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 教職員の構成の多様化と能力向上策を推進するため(中期目標)、教員の採用計画に添って、計画的に女性教員を採用する(中期計画)こととしている。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 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を策定し、平成24年度より段階的(3年度間)に女性教員・研究者等の就業環境の整備を行うこととした。 また、本学の特性を活かし、教員については、役員が随時男女共同参画推進に関し意見交換を実施し、事務系、技術系及び非常勤職員については、担当課(総務課)が個別具体的に男女共同参画推進に関する要望等をくみ取っている。教員の採用については、公募する研究分野に女性研究者が極めて少ないなど、女性教員の採用増について苦慮している。					
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URL					

大学名	旭川医科大学				
学長名	吉田 晃敏				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	15.8 %	総教員数	341名中	女性教員数	54名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 女性教員の割合を増加させる施策として、「復職・子育て・介護支援センター」(略称、二輪草センター)の機能を充実させ、当センターの活動により、医療従事者の就労と家庭生活の両立をサポートする。 当センターの事業内容としては、 ①医師及び看護師等の職場定着及び復帰支援②子育て・介護支援セミナー及び二輪草セミナーの開催 ③職員に対する病児一時預かりの実施④学童保育サポートの一環としてキッズスクールの実施 ⑤登録された休業または休業予定の医師・看護師に対する、自学支援を行う復職支援の実施 ⑥病後児保育室の運営⑦看護職員の子供の急病時にバックアップナースが代理勤務する制度の実施 ⑧就労と家庭生活の両立に関する悩み相談カウンセリングの実施⑨学生に対するワークバランスの授業等					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 平成24年2月5日付けで、NPO法人イージェイネットより「働きやすい病院評価(通称 ホスピレート)」の認定を受けた。これは、東日本の国立大学病院として、また北海道内の病院としても初めてである。「働きやすい病院評価」とは、病院の労務管理、組織、職員の就労管理について、すべての医療従事者が安心して働くことができる病院であるかという視点から第三者認証を行うものであり、大学病院・大学を挙げて取り組む働きやすい環境づくりと次代を担う医療従事者育成の姿勢が評価された。					
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URL http://www.asahikawa-med.ac.jp/hospital/nirinsou/homepagemain.html					

大学名	北見工業大学				
学長名	鮎田 耕一				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	4.1 %	総教員数	148名中	女性教員数	6名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 中期計画において、新規に採用する教員の10%程度を女性教員又は外国人教員とすることを努力目標として掲げ、この方針に沿って女性教員及び外国人教員の採用に努めることとした。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 本学の教員公募に対する女性の応募は、以前から極めて少ない現状となっており、女性教員の比率は低いと言わざるを得ない状況である。 そこで、上記のとおり、第2期中期目標・中期計画に具体的な努力目標を盛り込むとともに、男女共同参画社会基本法の精神に則った選考を行う旨の明示や、女性限定での教員公募を行うなど、女性教員の積極的な採用に努めている。					
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URL http://www.kitami-it.ac.jp/general_affairs/outline/about_kit/post_3.html					

大学名	弘前大学				
学長名	佐藤 敬				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	13.4 %	総教員数	725名中	女性教員数	97名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 第2期中期目標・中期計画では、「男女共同参画を推進するための取組を充実する」という目標を掲げ、次のような計画を策定している。 ①男女共同参画の現状把握と今後の展開のため、教育・研究及び職場環境の現状調査と分析を実施する。 ②男女共同参画への意識啓発及び男女共同参画の推進を図るための諸事業を展開する。 これらの実施は、平成21年8月に公表した弘前大学「男女共同参画推進のための行動計画」と合わせて進められている。男女共同参画推進室が中心となり、関係部局と連携しながら、各部局における男女共同参画の現状と取組の実態等の調査・分析を進めると同時に、教職員を対象とした意識調査等各種調査を通じて、男女共同参画推進の現状についての基礎情報を蓄積し、概要を公開している。また、育児・介護支援に関わる情報の集積と整備をおこない、女性研究者のネットワークを構築するなど、全学的な体制のもとで、職場環境の整備にむけた事業、意識啓発のため事業を展開している。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 ①職場環境に関わる取組としては、平成23年度に学内および弘前市の育児・介護支援を含む諸制度・手続きを網羅した「情報ナビ」を公開し、教職員の利用に供した。また、各部局における男女共同参画の取組と課題についての部局長対象アンケートおよび教職員の男女比率・職階等に関する調査と分析を継続している。②女性研究者支援事業に関わる取組としては、部局や世代を超えたネットワークの構築をめざす女性研究者フォーラムの実施(隔月)、弘前で学会開催時の託児支援、国際学会発表に向けたセミナーの開催、アサーティブコミュニケーションセミナーの実施、研究者カップル支援のためのパートナーフェローの募集と採用(平成24年5月)などがある。③地域連携による理系の裾野拡大に関わる事業として、学内複数部局および青森県内自治体、地元高校等との連携による各種イベント、あおり県民カレッジ・高校生スキルアッププログラム単位認定講座等を活発に展開している。④意識啓発事業としては、教育研究評議会評議員をおもな対象としたミニレクチャーをはじめとした講演会の実施、広報誌作成の継続などがある。平成24年度からは、研究支援員制度および子育て・子育て支援スキルをもつ学生サポーター養成が開始された。⑤これらの活動の結果、女性研究者比率は着実に向上しているが、今後もさらに意識啓発等を含む努力の必要性が認められる。					
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URL http://www.equ.hirosaki-u.ac.jp/equality/					

大学名	岩手大学				
学長名	藤井 克己				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	10.1 %	総教員数	406名中	女性教員数	41名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 当該事項については、本学の第2期中期目標・中期計画において、下記のとおり掲げている。 中期計画Ⅰ 大学の教育研究等の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置 2 研究に関する目標を達成するための措置 (1) 研究実施体制等に関する目標を達成するための措置 ②若手研究者への研究費支援や女性研究者への研究遂行支援等を通じて、研究活動を整備する。 中期計画Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置 1 組織運営の改善に関する目標を達成するための措置 ③ワーク・ライフ・バランスに配慮し、男女、様々な年代層が働きやすい環境を整備する。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 昨年度からの新たな取り組みのうち、主なものは下記のとおり。 現状に対する課題は、理系分野の教員公募において女性の応募者を増やすことである。 ・岩手大学優秀女性大学院生学長表彰の創設 ・キャリアサポート休職(配偶者転勤等同伴休職)創設の検討 ・男女共同参画推進学生委員会の活動支援 ・男女共同参画視点に基づく東日本大震災からの復旧・復興支援					
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URL http://www.iwate-u.ac.jp/gender/					

大学名	東北大学				
学長名	里見 進				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	10.2 %	総教員数	2,842名中	女性教員数	290名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 男女共同参画の推進のための措置として、第2期中期目標・中期計画にて「男女共同参画の推進に向けて、目標の設定、育児と仕事の両立支援策の導入など、総合的・計画的な取組を推進する。」と設定している。 特に、男女共同参画委員会及び女性研究者育成支援推進室(いずれも学内の各部局より1名の委員/室員)が中心となり、各部局における男女共同参画の取組状況や分野の特性を踏まえつつ、全学的な女性教員比率向上及び育児と仕事の両立支援策などについて検討している。 また、学内における部局評価において、数値指標に女性教員比率(在籍比率・採用比率)を盛り込み、各部局における女性教員比率の向上を図るとともに、併せて、男女共同参画の推進状況をヒアリング項目に盛り込むことで、男女共同参画の意識の醸成を図っている。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 本学では、平成21年度より、仕事と育児・介護の両立支援、次世代を担う研究者の育成支援などを目的とした「杜の都女性研究者ハードリング支援事業(独自事業)」を展開しており、新たな取り組みとして、支援対象を自然科学系部局の女性研究者に限定していた一部の支援制度を、男性を含む全研究者へ試行的に拡大した。 また、同じく平成21年度より実施している「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013(文部科学省補助事業)」では、理工農学系分野の女性研究者の新規採用拡大、養成、職階のアップを図る各施策に加えて、ホームページを一新し、女性教員からのメッセージ動画を掲載するとともに、英語サイト等を作成し、情報発信力を強化した。 加えて、学内保育施設の利用がより充実したものになるように、検討を進めているところである。 一方で、事業開始前の平成20年度には8.3%であった女性研究者比率は平成24年度現在10.2%に増加したものの、国立大学協会の目標値(2015年まで17%)の達成には至っておらず、引き続き女性教員比率向上の取り組みを進めて行く必要がある。平成25年度(2013年)に、わが国の大学として初めて女子学生を受け入れてから100年という節目を迎えるにあたり、より一層の男女共同参画の推進につながるよう、これまでの取り組みの検証及び課題の抽出を通じて、次の展開をしっかりと検討していくことが当面の課題である。					
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URL http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/					

大学名	宮城教育大学				
学長名	見上 一幸				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	16.2 %	総教員数	117名中	女性教員数	19名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 男女共同参画を推進するための体制を整備し、女性教職員の能力の活用や活躍できる職場環境の整備など、具体的な取組み方針や計画等を策定する。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 平成23年11月に大学HPをリニューアルした際、男女共同参画のページを見やすく作り替えた。					
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URL http://www.miyakyo-u.ac.jp/about/disclosure/ct3.html					

大学名	秋田大学				
学長名	吉村 昇				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	16.3 %	総教員数	582名中	女性教員数	95名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 ①ワークライフバランスを考慮し、教職員の勤務環境を改善するため、仕事と生活が両立できる制度及び環境を整備充実する。 ②男女共同参画推進のため、女性教員比率を20%以上に高める。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 ・平成21年度文部科学省科学技術振興調整費・女性研究者支援モデル育成プログラム「大学間連携と女性研究者支援 in 秋田」が採択され、学内の女性研究者の研究環境の整備や秋田県内大学間の連携による女性研究者支援・育成体制の充実を図るため、平成23年度は、①秋田大学研究支援員制度の策定 ②秋田県内の大学間連携による代替要員制度人材情報データベースの構築・運用 ③秋田県内の大学間連携による合同シンポジウム及び次世代女性研究者育成イベントの実施 ④秋田大学優秀女性研究者表彰の創設 ⑤若手女性研究者のための外部資金獲得セミナー等の次世代女性研究者育成イベントの実施 ⑥教職員の意識改革を促すために、北東北地域大学連携による男女共同参画推進シンポジウムや講演会「外国人から見たわが国の男女共同参画」を開催 ⑦女性教員の登用状況等に応じたインセンティブ付与の検討 ⑧秋田大学教職員の男女共同参画推進に関する意識調査の実施 などを実施した。 ・事業終了後も継続的に男女共同参画推進の取組みを実施するための財源の確保					
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URL http://www.akita-u.ac.jp/honbu/danjyo/index.html					

大学名	山形大学				
学長名	結城 章夫				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	13.0 %	総教員数	869名中	女性教員数	113名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 ・第2期中期目標・中期計画(期間平成22年4月1日～平成28年3月31日) 「組織運営の改善に関する目標」の中に「『男女共同参画基本計画(第2次)』(平成17年12月閣議決定)を踏まえ、男女共同参画を推進する。」を設定し、目標を達成するための措置として「男女共同参画を推進するため、ワーク・ライフ・バランスに配慮した就業環境を整備する。」としている。 具体的には、「山形大学男女共同参画基本計画」(10ヶ年計画)を平成22年6月に策定し、全学体制を整えて推進している。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 ・新たな取り組み 女性研究者の相互異動先ともいえる山形県内高等教育機関との女性研究者支援に関わる連携に取り組んだ。各機関の担当者への依頼や訪問を行い連携への理解を求めた。5機関の学長・副学長等が集まってシンポジウムを開催し、「男女共同参画に向けた大学連携・山形宣言」を採択した。 ・現状に対する課題 「山形大学男女共同参画基本計画」に基づいて、各学部等で具体的な計画を立てて取り組んでいる。「将来的に女性教員比率を20%にする」という目標の達成をできるだけ早期に実現することが課題である。そのために、現在2学部に残まっている女性教員の採用等に関わる数値目標設定を、他学部等にも拡大することが課題である。					
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URL http://www.yamagata-u.ac.jp/kenkyu/danjo/					

大学名	福島大学				
学長名	入野 修				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	17.0 %	総教員数	230名中	女性教員数	39名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 第2期中期目標・中期計画では、組織運営の改善に関する目標を達するための措置として、女性が働きやすい職場環境を整備することを掲げている。具体的には、次世代育成行動計画の実施、意識啓発のための研修などの開催を予定している。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 新たな取り組みとしては、育児休業中の教職員に学外から学内の情報にアクセスできるサービスを集中的に周知し、活用していただいた。また、育児中の職員が取得できる休暇などをまとめたリーフレットを作成し、育児中の職員へ配布した。 結果、目的としていた休暇中の職員が職場復帰しやすい雰囲気醸成や、育児中の職員の休暇への理解は達成することができた。一方、職場において両立支援制度を活用可能な雰囲気醸成することについては今後も取り組む必要があると考えられる。以上のことから、課題としては、今後も研修などを通して、継続的に意識の啓発を行うことが挙げられる。					
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URL http://www.fukushima-u.ac.jp/guidance/guide/info/danjosankaku.html					

大学名	東京大学				
学長名	濱田 純一				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	10.5 %	総教員数	3,736名中	女性教員数	393名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 性別、年齢、国籍、障がいの有無等にとらわれない、教職員の多様性を促進し、能力・適性に応じた雇用・人事を行う。男女共同参画の促進の観点から、女性教職員の割合を高めていくため、総長裁量枠を活用し、特に女性教員の採用割合が低い分野である理学系、工学系、農学系の女性教員の養成を推進している。また、学生の女性比率を上げるため、女子学生を対象とした情報発信を積極的に進めている。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 【取組】入学した女子学生が孤立しないで有意義な学生生活を送るためのきっかけ作りのひとつとして、女子新入学生を対象とした、女性教員や先輩女子学生の体験談を紹介する新入生歓迎イベントを開催した。また、理系の10研究組織を中心に女子中高生を対象としたシンポジウムの開催、研究施設の見学、研究者との交流を行った。 【課題】理学系、工学系、農学系分野に限らず、女性研究者比率が低い研究分野における理解が必要である。また、女子学生の進学促進に対して積極的な取組が必要である。					
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URL http://kyodo-sankaku.u-tokyo.ac.jp/					

大学名	東京医科歯科大学				
学長名	大山 喬史				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	20.0 %	総教員数	739名中	女性教員数	148名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 本学の第二期中期目標・計画(平成22年3月認可)において、女性研究者の継続的研究を支援するためのシステムを構築することを掲げており、女性研究者支援を拡大させるための取り組みとして、科学技術振興調整費により採択された女性研究者支援プログラム「女性研究者への革新的支援」(平成20年度から平成22年度)に基づき、「女性研究者支援対策会議」、「女性研究者支援室(専任教員、事務補佐員を配置)」を設置し、女性研究者に対する様々な支援を行っている。 なお、本プログラムは科学技術振興調整費による支援は平成22年度で終了となったが、平成23年度は学長裁量のフォローアップ経費により事業を継続し、平成24年度からは「女性研究者支援室」を学内の常設組織として設置し、取り組みを継続している。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 学部学生の講義においてキャリアデザイン教育を新たに実施するなど、キャリア支援事業の強化を図った。また、全ての部門メンバーから構成される女性研究者支援対策委員会を組織し、多様性のある女性研究者支援を推進した。 今後は、女性のライフイベント(出産・育児・介護)に応じた柔軟な勤務体制の充実や、それらを自由に選択できるような環境作り、平成22年に開設された「わくわく保育園」の保育料の見直しや、授乳室・搾乳室の設営など施設の充実について検討を進めていきたい。					
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URL http://www.tmd.ac.jp/ang/ (東京医科歯科大学 女性研究者支援室 HP)					

大学名	東京外国語大学				
学長名	亀山 郁夫				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	32.5 %	総教員数	249名中	女性教員数	81名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 本学の中期目標・中期計画では、次のように記載している。 【中期目標】 (教職員人事の適正化) 優れた研究に裏打ちされた豊かな学識と教育能力を有するとともに、学生と豊かな人間関係・信頼関係を構築することのできる教員を採用する。創造的な大学経営に参加できる人材を養成する。 【中期計画】 (女性教員、外国人教員への支援に関する具体的方策) 多数在籍する女性教員、外国人教員が、働きやすい環境づくりのための取組を推進する。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 平成22年度に学長特別補佐を部会長とする男女共同参画推進部会を経営戦略会議の下に設置し、平成23年度は、仕事と生活の両立という観点から、本学教職員の実態アンケート調査を行った。 平成24年度は、調査において指摘された問題点をもとに、職場環境の改善に向けた方策の検討を進めている。					
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URL http://www.tufs.ac.jp/common/is/soumu/kitei/03_04_10keiseisenryakukaigi_danzyokyoudousankakusuisin_bukaisetti_youkou.pdf					

大学名	東京学芸大学				
学長名	村松 泰子				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	21.8 %	総教員数	335名中	女性教員数	73名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 2006年に男女共同参画推進本部が設置され、以後、着実に男女共同参画の推進が図られているので、2012年の新たに取り組む内容を記した中期目標・中期計画には盛り込まない。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 2011年度秋学期からの新たな取り組み：男女共同参画支援室の設置；カウンセラーによる相談サービスの実施；教員・学生のためのメンター制度の実施；学内の制度・サービスを紹介するリーフレットの発行；メンター制度Eラーニング教材の作成・公開；男女共同参画に関する学内調査の実施；理数科目に関する意識調査の実施；育児・介護を担う研究者が所属する講座への研究補助員の配置；女子学生の比率が低く新たに同比率が増加した教室への授業補助員の配置；女性研究者の比率が低く新規に女性を採用した講座への研究補助員配置制度の実施；病後児保育利用補助制度の実施；子育て中教職員等のための交流会；学部生と卒業生・大学院生との交流会 課題：女性比率0%の講座をなくす；附属学校の女性比率が公立学校より少ない学校での女性教員比率の増加；学生の女性比率が少ない教室における女性比率の増加；男女共同参画推進マインドを持った教員養成をめざす；女性の大学院生のための助成制度の検討；上位職女性研究者を増加させるための昇任人事などの方策の検討；育児休業期間中の研究発表の支援の方策の検討；勤務条件の整備；ジェンダー学の副専攻化に向けた制度の整備					
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URL http://www.u-gakugei.ac.jp/~danjo/					

大学名	東京農工大学				
学長名	松永 是				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	11.7 %	総教員数	418名中	女性教員数	49名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 ・若手研究者育成のためのテニュアトラック制度、女性研究者の育成・支援システム等をより一層充実させる。 ・各部局においては、中期目標期間における人件費管理計画に基づき、採用計画を策定する。その際、採用計画において女性教育職員の採用目標値を設定する。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 ・平成21年度に採択された科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」事業による新規女性教員3名の採用を決定するとともに、新規女性教員の教育力向上プログラムとして「実践講義・実習指導」を、既存の女性教員の研究力向上プログラムとして「女性の視点で考える拠点研究」を実施し、女性教員の育成を図った。 ・大学運営費によるテニュアトラック制度にて2名の女性テニュアトラック教員を採用した。また、科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」事業に伴い、平成22年度に策定した「人件費管理計画(推計)」の目的に沿って3名の女性教員の採用を決定し、平成24年度の採用目標3名と決定した。 ・平成23年度全学採用計画並びに科学技術人材育成費補助事業「女性研究者養成システム改革加速」事業に基づき、採用を行った。平成23年度女性教育職員採用は9名である。					
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URL http://www.tuat.ac.jp/~dan-jo/index.html					

大学名	東京芸術大学				
学長名	宮田 亮平				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	18.6 %	総教員数	231名中	女性教員数	43名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 任期制、公募制により教員を採用する方式を着実に実施するとともに、女性教員、外国人教員等の能力の活用に努める。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 次世代育成支援行動計画を策定、平成22年度から実施している。					
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URL http://www.geidai.ac.jp/guide/pdf/kidsplan.pdf					

大学名	東京工業大学				
学長名	三島 良直				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	6.6 %	総教員数	1,094名中	女性教員数	72名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 男女共同参画推進について、第2期中期計画に「男女共同参画やワーク・ライフ・バランス等に対する取組（女性研究者への支援、子育て支援等）を実施することにより意識の醸成・涵養を図るとともに、環境整備を行う。」と明記し、平成23年度は、「1）育児支援事業を継続的に実施する。2）理工系女性研究者プロモーションプログラムの継続実施を検討する。3）女性研究者をエンカレッジする方策を実施する。4）男性教職員に対し、育児支援制度の積極的活用を促す方策を検討する。」という年度計画を達成した。平成24年度は、「1）育児支援事業を継続的に実施するとともに、教職員に対し、育児支援制度の積極的活用を促す方策を実施する。2）理工系女性研究者プロモーションプログラム事業の効果的な継続検討と併せて、学内関係組織との協力体制を検討する。3）子育てを行う教職員の実情に応じた柔軟な勤務形態や育児補助のための支援を検討する。」という年度計画を着実に実施し、男女共同参画を推進している。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 ＜新たな取り組み＞ ・平成24年1月より、産前及び産後の特別休暇において、当該職員の代替として期間雇用職員を雇用することが可能となった。 ・産前産後休暇・育児休業・介護休業にかかる代替非常勤講師の業務委託費支援について検討し、平成24年度より申請に対応することとした。 ・『育児と介護のための支援案内』の改訂版を作成し、併せて非常勤職員向け及び英語版の提供についても準備を進めた。 ＜現状に対する課題＞ ・男女共同参画に関する意識改革 ・女性研究者増員方策の推進					
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URL http://www.gec.jim.titech.ac.jp/					

大学名	東京海洋大学				
学長名	岡本 信明				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	13.2 %	総教員数	242名中	女性教員数	32名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 中期目標の中で、 ・海洋科学技術とその周辺領域の研究を推進する優れた研究者（外国人や女性を含む）を確保するとともに、若手・中堅教員を戦略的に育成する。 ・教員人事の流動性・多様性を高め、教育研究分野の特色等に合わせて適切な人材を求めるため、その採用は公募制を原則とし、また任期付教員および年俸制雇用教員の範囲の拡大の方向等について検討する。 と明記した。 男女共同参画の推進に向けて、中期目標の達成のため、社会との連携や社会貢献に関する目標の一つに『大学開放行事、公開講座及び男女共同参画推進に係るセミナー等を実施し、地域社会との連携を推進する。』と定め、特に男女共同参画推進室と、女性研究者支援機構が中心になり、各部局における取組状況や特性を踏まえた上で、主に子育て支援と教育研究の両立支援の重要性や、支援員配置などの人的サポート導入の必要性を理解する学内環境整備に取り組んでいる。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 昨年度、男女共同参画推進室の実行部隊として女性研究者支援機構を発足させ、教職員のための男女共同参画推進セミナーを実施し、主に子育てと教育研究の両立支援のために何が必要かを討議するところから、学内環境整備と意識醸成を改めて全学での取組としてスタートさせた。その他、女子学生のためのキャリアパスセミナーの実施、学会との共催シンポジウムの開催を通じて、本学の男女共同参画推進に対する姿勢をPRしている段階である。 今後の課題としては、両立支援のための人的サポート体制の確立と成果につながる制度運用の改善改訂と、男性教員への認知拡大および、介護への制度運用拡充である。そのためにも既存の学内規定や問合せ窓口と地域行政の情報を含めた育児・介護に関する情報を誰でもわかりやすい情報ポータル化をめざし整備を進めることが課題である。					
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URL http://uminaminet.jp					

大学名	お茶の水女子大学				
学長名	羽入 佐和子				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	48.0 %	総教員数	221名中	女性教員数	106名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 [大学の基本的な目標]: 世界屈指の女子大学として、21世紀の社会に必要とされる高度な教養と専門性を備えた女性リーダーを育成する。加えて女性のライフスタイルに即応した教育研究のあり方を開発し、その成果を社会に還元することで、女性の生涯にわたる生き方に関するモデルの供給源となって、男女共同参画社会を実現し、豊かで自由かつ公正な社会の実現に寄与する。 [大学の教育研究等の質の向上に関する目標]: 女性が進出できる研究分野を開拓し、女性の社会進出の加速化を実現する教育システムを構築する。さらに女性ライフスタイルに即した教育課程・方法の開発により就学環境を改善する。また、それに即した研究環境や研究体制を整備する。社会人教育については、特に社会人女性の勉学再開とその成果の社会還元を支援する。 [業務運営の改善及び効率化に関する目標]: 男女共同参画推進のために職務規程等の人事制度を充実させる。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 本学は、女性研究者の資質を高め、リーダーシップを身につけた女性の育成を通して、わが国の科学技術立国としての発展と国際的ステータスの向上に寄与することを目指している。平成20年度にリーダーシップ養成を行う組織的基盤として、「リーダーシップ養成教育研究センター」を創設した。女性教員の割合は48%（平成24年5月1日現在）であり、国立大学協会が設定した女性研究者割合目標（2010年までに20%）、第三期科学技術基本計画で設定された目標値（自然科学系の女性研究者割合を5年間で25%とする）を上回っている。本学は、優れた女性研究者を輩出し、わが国全体の目標達成に寄与したいと考えており、設備や制度面では、学内保育施設、育児支援奨学金制度等の支援を整え、さらに男女共同参画社会の基盤として、ワーク・ライフ・バランスのとれた社会環境が重要であり、業務の効率化のために、会議形態の合理化や定時帰宅の曜日を決めて取組んでいる。男女共同参画推進に向け、男女共同参画推進本部を平成23年4月に設置し、平成24年度より女性研究者が研究中断後に円滑に現場に復帰する機会を提供するための「特別研究員」制度を実施。					
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URL http://www.ocha.ac.jp/danjo/index.html					

大学名	電気通信大学				
学長名	梶谷 誠				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	5.5 %	総教員数	307名中	女性教員数	17名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 第2期中期目標で「業務運営の改善及び効率化に関する目標」の「組織運営の改善に関する目標」において、男女共同参画推進のための組織体制及び環境を整備し、その実現を目指す。ことを目標として、中期計画の、「目標を達成するための措置」として、男女共同参画を推進する組織体制を整備するとともに、具体的な取組方針、計画等を策定し実施することとしている。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 平成23年10月にUEC WOMAN 修学支援特別奨学金制度を創設し、学習意欲の溢れる5名の女子学生について、入学時に一時金50万円の支給および卒業まで4年間の授業料全額免除、さらに2年次に一時金50万円を支給することとしたが、創設に先立ち、この制度を試行的に実施して同年4月の入学者から募集を行い、5名の女子学生を奨学生として決定した。 教職員・学生の育児を支援する目的で事業所内保育施設「UEC保育園どんぐり」を平成24年5月に開設した。定員は10名で、出生8週間以降、就学前の児童をお預かりする。今後、一時預かりや病児への対応も図っていきたい。					
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URL http://www.uec.ac.jp/gender/					

大学名	一橋大学				
学長名	山内 進				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	15.4 %	総教員数	331名中	女性教員数	51名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応					
【教育内容及び教育の成果等に関する目標】 多様化する社会の連帯と発展に寄与し、自由で平等な社会の建設に資する人材を育成するため、男女共同参画教育・人権教育を充実させる。 【教育内容及び教育の成果等に関する目標を達成するための措置】 既の実施されている男女共同参画教育・人権教育を集約し、大学全体のプログラムとして合理的な運営体制を作り、これらの教育をさらに充実させる。 【研究実施体制等に関する目標】 公正な評価に基づく女性研究者の積極的採用・登用を行い、その能力を最大限に活用する環境形成を行う。 【研究実施体制等に関する目標を達成するための措置】 各研究科は女性教員比率を高める数値目標を定め、女性教員採用を促進する。 【組織運営の改善に関する目標】 ・多様な教員の確保を図る。 ・優秀な職員の確保を図る。 【組織運営の改善に関する目標を達成するための措置】 ・教員の再雇用制度を促進する。また、女性教員、外国人及び外国での教育経験を持つ教員の増加を図る。 ・従来の法人職員採用試験に加え、高度の専門的知識及び事務処理能力等を有する一般職員の大学独自の採用制度を構築・実施するとともに、幹部職員の内部登用及び女性職員の登用を含めた一般職員の育成計画を踏まえ、高度で体系的な研修計画を策定・実施する。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題					
特になし。					
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URL					
http://gender.soc.hit-u.ac.jp/index.html					

大学名	政策研究大学院大学				
学長名	白石 隆				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	18.4 %	総教員数	76名中	女性教員数	14名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応					
未就学児を持つ女性教員及び児童を持つ女性教員について、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、女性の育児状況を考慮した時間割を作成し、優先的に対応をしている。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題					
任期付きの教員や契約職員が育児休業等を取得した場合に任期を延長することができるよう、「教員の任期に関する規則」の改正、及び「契約職員の育児休業の取扱いに関する学長裁定」の制定を行い、環境整備に取り組んだ。					
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URL					
なし					

大学名	茨城大学				
学長名	池田 幸雄				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	11.0 %	総教員数	517	名中	女性教員数 57 名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 第2期中期計画では、「男女共同参画事業を推進し、女性教職員を積極的に活用する施策を導入する。」を掲げており、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画（平成23年10月決定）、各学部等の意見等の聴取などを通じ、より現実的な女性教職員を積極的に活用する施策や、採用促進計画を策定すべく、男女共同参画委員会を中心に鋭意検討を進めている。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 （新たな取り組み） ○本学の教職員を対象に実施した男女共同参画に関するアンケート調査、国立大学協会が実施した全国大学の男女共同参画推進に関する取組状況調査の結果をもとに、男女共同参画推進基本方針（素案）の整備 ○教員公募文書へのポジティブアクションの記載（一部実施） ○ホームページへ男女共同参画専用サイトを開設（学内向け。H24から学外公開） ○産前・産後休暇等取得時の代替措置（平成23年度実績：5名）を実施 ○男女共同参画を推進するため、課長補佐相当職員を配置 （現状に対する課題） ○男女共同参画の取り組みを継続・発展的に実施するための経費措置。					
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URL http://kyodo-sankaku.admb.ibaraki.ac.jp/index.htm					

大学名	筑波大学				
学長名	山田 信博				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	15.6 %	総教員数	1,807	名中	女性教員数 282 名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 第2期中期目標・中期計画に、男女共同参画社会実現に関する具体的方策として「大学全体の意識改革等に取り組み、出産・育児・介護等で休業する教職員の代替要員措置を講ずるなど、女性が能力を最大限発揮しうる環境を整備する。」と明記し、意識改革の研修等や代替要員措置を実施すると同時に、インターネットにより在宅研究支援を行っている。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 ①平成23年度は筑波大学男女共同参画推進室が「女性研究者研究活動支援事業合同公開シンポジウム事務局」となり、筑波大学東京キャンパスにて「女性研究者研究活動支援事業合同公開シンポジウム」を開催した。（平成23年11月1-2日） ②各種制度の整備として平成24年4月に規則の改定を行い、育児短時間勤務制度、子の看護休暇制度、準フレックスタイム制度の対象年齢を引き上げるとともに、不妊治療のための休暇制度を新設した。 ③室の名称を「男女共同参画推進室」から「ダイバーシティ推進室」へと変更。					
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URL http://www.geo-wlb.tsukuba.ac.jp					

大学名	筑波技術大学				
学長名	村上 芳則				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	15.9 %	総教員数	113名中	女性教員数	18名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応					
本学は、聴覚及び視覚障害者のために創られた我が国唯一の4年制国立大学であるという性質上、教員の配置に関しても、第一に、障害に対して十分に理解がある人材が求められるという面があるが、上記基本方針等に基づいて、女性の教員採用を促進する。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 さらなる男女共同参画を推進するために、人権問題等委員会において実施した「男女共同参画に対する意識調査結果報告」を踏まえ、次世代育成対策推進法に基づく行動計画を策定した。 次世代育成対策推進法に準じて策定した行動計画に基づき、更なる男女共同参画を推進した。具体的には教員公募(昨年度8件)に当たっては、男女共同参画を推進していることを明記し、女性研究者を広く公募した。しかし、女性の応募は少なく、採用は8件中1件であった。					
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URL					

大学名	宇都宮大学				
学長名	進村 武男				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	14.8 %	総教員数	337名中	女性教員数	50名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応					
○男女共同参画に配慮し、出産・育児・介護等の特定期間中において代替教員、TA等を適切に配置する。 ○職員の人事評価システムを構築するとともに、柔軟で多様な人事制度の導入や男女共同参画社会にも配慮した人事を行う。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 平成24年度から、新たに男女共同参画担当の学長補佐を任命し、更なる男女共同参画の推進を行うための施策を検討している。					
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URL					
http://www.utsunomiya-u.ac.jp/danjo-kyoudou/index.php					

大学名	群馬大学				
学長名	高田 邦昭				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	14.5 %	総教員数	842名中	女性教員数	122名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 第2期中期計画の中で、大学の教育研究等の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置として、適切な人員配置を行うこととしている。具体的には、教員の採用について、客観性・透明性を高めるために公募制を採用するとともに、ポジティブ・アクションを実施し業績(研究業績、教育業績、社会的貢献等)及び人物の評価において同等と認められた場合には、積極的に女性を採用することとし、男女共同参画の推進に努めている。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 昨年度からの新たな取り組みとして、ポジティブ・アクションを実施し、業績(研究業績、教育業績、社会的貢献等)及び人物の評価において同等と認められた場合には、積極的に女性を採用することとしている。 また、現状としては、部局間で男女共同参画に係る取り組みに大きな差が生じており、こうした状況を是正するための体制整備が課題である。					
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URL http://mec.dept.showa.gunma-u.ac.jp/fdsp/					

大学名	埼玉大学				
学長名	上井 喜彦				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	15.4 %	総教員数	468名中	女性教員数	72名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 ○「埼玉大学男女共同参画宣言」を制定し、目標達成に向けた教職員の意識の共有を図った。 ○教職員・学生を対象とした「男女共同参画推進に関する意識実態調査」を実施し、その結果を分析した。 ○「教職員のための育児・介護支援制度ガイドブック」の作成、「男女共同参画室ホームページ」の開設、男女共同参画室講演会の開催等の啓蒙活動を実施した。 ○ハラスメント防止について、「埼玉大学ハラスメント防止宣言」の制定、「ハラスメント防止のためのガイドライン」の作成、「人権、ハラスメントに関する教育プログラム」の開発等を行い、教職員及び相談員に対する研修会をそれぞれ実施した。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 ○教職員・学生を対象とした「男女共同参画推進に関する意識実態調査」の結果を取りまとめ、報告会を実施するとともに、当該報告書を男女共同参画室ホームページに掲載し、広く教職員への周知を図った。 ○男女共同参画の推進には、制度や慣行などの見直し、就業環境の整備、構成員の意識改革など予算、人員、時間を要する側面があり、継続的に実施していくための財源の確保、推進の中心となる人材の育成等が課題である。					
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URL http://park.saitama-u.ac.jp/~kyodo-sankaku/index.html					

大学名	千葉大学				
学長名	齋藤 康				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	17.7 %	総教員数	1,198名中	女性教員数	212名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 男女共同参画推進に関して、下記の事項を第2期中期目標・中期計画に記載している。 Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する目標 1 組織運営の改善に関する目標 ◇ 教職員の個性及び能力を生かし得る人事システムを発展させ、優秀な人材を確保、育成する。 Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置 1 組織運営の改善に関する目標を達成するための措置 ◆ 男女共同参画支援体制を充実させ、女性教員がその能力を発揮できる環境を整備し、女性教員の比率を向上させる。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 (取り組み) ・平成22年度科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」に、本学の「理系女性教員キャリア支援プログラム」が採択されたことに伴い、平成23年度新たに8名の女性教員を採用するとともに、24名の研究支援要員を配置し、女性教員が能力を発揮できる環境とした。 (課題) ・大学における女性教員の比率がまだまだ低く、特に理系分野の女性教員が低いことから、今後更に女性教員を採用し、比率を上げることが課題となっている。					
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URL http://www.gakuzyutsu.chiba-u.jp/					

大学名	横浜国立大学				
学長名	鈴木 邦雄				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	13.7 %	総教員数	586名中	女性教員数	80名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 ・女性(男女共同参画の推進)、外国人等に配慮し、多様性を考慮した人事の方策を整備する。 ・教員のワーク・ライフ・バランスの推進、研究支援者の研究設備の整備等により、研究支援環境を充実する。 ・次世代を担う若手研究者(女性、外国人含む)育成のための制度を充実させ、資源配分などの面で若手研究者への支援を強化する。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 平成24年4月に横浜市の待機児童解消のため認可保育所として学内に保育所を開所し、研究者や大学院生等の研究教育環境の改善を行うとともに、近隣の待機児童解消に協力した。					
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URL http://www.ynu.ac.jp/about/project/gender/index.html					

大学名	総合研究大学院大学				
学長名	高畑 尚之				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	27.6 %	総教員数	29名中	女性教員数	8名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 中期計画において、「○ 社会的に重要な問題に対して戦略的な基礎研究を展開し、その成果を社会に分かり易く伝えることにより、社会への成果の還元を図るため、次の措置を講ずる。③地域と連携した男女共同参画事業の企画と実施」と位置づけ、事業を実施することを予定している。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 本学は、教職員の採用・昇任について能力本位で行っており、事実、教職員にしめる女性の割合も高い。そのため労働環境及び教育研究環境等の改善を行うことが、しいては男女共同参画推進に資する取組になるものと考えられる。					
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URL					

大学名	新潟大学				
学長名	下條 文武				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	14.4 %	総教員数	1,113名中	女性教員数	160名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 「Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置」、「1 組織運営の改善に関する目標を達成するための措置」として、中期目標にて「男女共同参画の推進のための環境を整備する。」ことを掲げ、中期計画において「企画戦略本部女性研究者支援室を男女共同参画推進室に再編し、積極的な女性登用などのポジティブアクションの取組を推進する。」としている。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 ・本学における男女共同参画の推進を一層図るため、「男女共同参画シンポジウム」と題し、各事業利用者及び担当者等の講演と、出席者との意見交換を行った。 ・本学における男女共同参画を一層進めるためには、取り組みの周知や制度等に対する理解を深めるためのさらなる活動が必要である。					
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URL http://www.niigata-u.ac.jp/geo/index.html					

大学名	長岡技術科学大学				
学長名	新原 皓一				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	5.7 %	総教員数	212名中	女性教員数	12名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応					
特になし					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 全国の高等専門学校の女子教員及び女子学生が参加し、基調講演と、分科会での意見交換、将来に向けた提言を行う「女子・高専・技大コロキウム」を開催しているが、全学的に男女共同参画に関する意識の高揚を図るためにコロキウム部会を設置した。また、補助金等の各種事業申請に組織的に対応するための部会も新たに設置した。					
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URL					
http://www.nagaokaut.ac.jp/j/annai/danjo/danjo.html					

大学名	上越教育大学				
学長名	若井 彌一				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	20.5 %	総教員数	171名中	女性教員数	35名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応					
男女共同参画を推進する観点から、大学教員の2割以上が女性であることに配慮しつつ、女性教職員が活躍できる環境づくりを推進する旨を掲げている。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 ○取組 ・男女共同参画に係る諸施策のうち、人権に関する正しい理解の普及を推進するため、ハラスメント防止講演会を開催。 ・男女共同参画推進に向けたアンケート調査を実施。(平成24年度に調査結果の分析を行う予定) ・育児休業・介護休業等の取得促進を図るため、管理監督者を対象にビデオ研修を実施。 ・育児休業・介護休業等に関するマニュアル「出産・育児及び介護に関する休暇、休業、給付等の制度の概要」を全教職員に配付。 ○課題 ・教職員に対し、男女共同参画に関する認識を深め定着させるための広報・啓発活動を継続して行う必要がある。					
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URL					
http://www.juen.ac.jp/050about/070koukai/020danjo/index.html					

大学名	山梨大学				
学長名	前田 秀一郎				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	15.5 %	総教員数	686名中	女性教員数	106名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 ・「女性・外国人・若手の教員の能力を一層活かせるよう、採用・昇進などにおける取組を進めるとともに、女性教職員の働きやすい条件の整備に努める。」ことを目標に、「教員の採用・昇任において、性別、国籍、年齢にかかわらず優れた人材が活かされるよう、各学部等で人事方針を取りまとめ、公表する。」こと、並びに「教職員が性別にかかわらず能力を活かせる職場環境や機会の整備を進める。」ことを中期計画に掲げ、男女共同参画の推進に積極的に取り組んでいる。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 ・男女共同参画推進本部会議において、各学部等の人事方針を取りまとめ、これに大学としての基本方針を策定・追加し、大学HP上で「多様な教職員の確保に係る人事方針」として公表した。 ・各学部等では、「多様な教職員の確保に係る人事方針」に基づき、性別、年齢、国籍にかかわらず優れた人材が活かされるよう、教員の採用・昇任等を行っている。 ・産前休暇を取得できる期間を、全職員を対象に出産予定日前8週間に改正した。 ・健康増進休暇について、対象事業場の拡大と増日(1日)の改正を行った。 ・常勤・非常勤等職員別に「育児及び介護と仕事の両立支援策制度の概要」の図解並びに一覧表を作成し、学内イントラ掲示板に掲載、全教職員へメール連絡により周知するとともに、学内イントラ内に常設することで教職員が常時閲覧できるよう環境整備を行った。					
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URL http://www.yamanashi.ac.jp/modules/ymsprofile/index.php?content_id=201 http://www.conohana.yamanashi.ac.jp/					

大学名	信州大学				
学長名	山沢 清人				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	12.0 %	総教員数	1,033名中	女性教員数	124名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 第2期中期計画では、「女性教員、外国人教員が一層能力を発揮できるよう、条件整備を進める」ことを掲げている。 平成23年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業」の実施機関として選定され、平成23年9月に学長のもとに各学部長等を構成員とする「男女共同参画推進委員会」を設置するとともに、その委員会の下に「女性研究者支援会議」及び「女性研究者支援室」を設置した。平成23年12月には、男女共同参画の推進を学内外に表明するため「信州大学男女共同参画宣言」「信州大学男女共同参画基本方針」「信州大学男女参画行動計画」「信州大学女性教員比率向上のためのポジティブアクション」を制定した。女性教員(研究者)が、ライフイベントと研究を両立できるよう、環境整備を進めるとともに、学内における男女共同参画の推進を進めている。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 平成23年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業」の開始を契機に、本格的な男女共同参画の推進が開始された。 (課題) ・男女共同参画推進の意識の浸透 ・男女共同参画推進組織のあり方について(女性研究者以外の教職員のための組織の設置等) ・既存制度の活用と見直し ・女性研究者増員策の検討 ・女性研究者の支援・相談体制 ・保育施設の拡充					
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URL http://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/					

大学名	富山大学				
学長名	遠藤 俊郎				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	16.8 %	総教員数	909名中	女性教員数	153名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 平成23年4月26日付けで富山大学男女共同参画推進委員会規則を制定し、全学委員会として委員会を開催して本学における男女共同参画を推進している。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 平成24年1月に学内の各部署長から今後の男女共同参画推進に関する聞き取りを行い、①意識改革をさらに推進する必要性、②これまでの支援策の見直しと対応、③委員会活動の推進ならびに大学運営と本組織の強化④人材バンクの拡充による地域連携の強化が重要 という意見を聴取した。また、平成24年度からはニュースレターを創刊し、男女共同参画の推進にかかる本学の取り組み等の周知と意識啓発を図っている。					
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URL http://www.u-toyama.ac.jp/jp/outline/gender_equal/index.html					

大学名	金沢大学				
学長名	中村 信一				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	14.6 %	総教員数	1,019名中	女性教員数	149名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 【中期目標の関連箇所】 優れた人材が参集する大学を目指し、優秀な人材の確保と育成を推進する。 【中期計画の関連箇所】 優秀な女性研究者の確保と育成のための研究環境の整備及び制度の構築を行う。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 【昨年度からの新たな取組み】 ・本学における女性研究者の現状把握を踏まえ、部局ごとの女性教員の採用を促進(ポジティブアクションなどの検討)し目標を設定するための分析を行った。 ・女性研究者ワークショップを開催し、女性研究者間の研究交流を進める ・男女共同参画に関する意識調査を検討・実施する 【現状に対する課題】 産後休暇や育児休業後、介護期間中の女性研究者を支援する仕組みの更なる充実					
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URL http://cdl.w3.kanazawa-u.ac.jp/index.html (男女共同参画キャリアデザインラボラトリー)					

大学名	北陸先端科学技術大学院大学
-----	---------------

学長名	片山 卓也
-----	-------

平成24年5月1日現在の女性教員比率	3.1 %	総教員数	161	名中	女性教員数	5	名
--------------------	-------	------	-----	----	-------	---	---

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
第2期中期計画において、男女共同参画を推進する観点から、中期目標期間中に女性教員等を15%程度とするよう積極的な採用に取り組むことについて明記し、具体策を検討することとしている。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
特になし。

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URL
該当なし

大学名	福井大学
-----	------

学長名	福田 優
-----	------

平成24年5月1日現在の女性教員比率	14.4 %	総教員数	542	名中	女性教員数	78	名
--------------------	--------	------	-----	----	-------	----	---

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
学問動向、社会ニーズ、特徴的分野の変遷などに対応した教育研究組織の見直しを図り、教育研究等の活性化に資する人員配置、人事制度の構築について、全学的な視点から機動的に推進する。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
女性研究者比率向上のためのポジティブ・アクションを策定し、「平成27年度までに女性研究者比率17%以上を達成する」「女性研究者の一層の登用及び活躍促進を図る」と目標を掲げ、本学ホームページで公開している。 また、男女共同参画推進室に、新たに女性研究者活動支援部門を設置し、女性研究者活動支援体制の整備を図っている。

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URL
http://www.u-fukui.ac.jp/cont_about/recruit/pdf/part.pdf

大学名	岐阜大学				
学長名	森 秀樹				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	14.3 %	総教員数	763名中	女性教員数	109名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 第2期中期計画において、「男女共同参画計画を策定し、全学的に男女共同参画を計画的に推進する」と定めている。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 文部科学省科学技術人材育成費補助金 女性研究者研究活動支援事業(女性研究者支援モデル育成)(課題名:多様性活力発揮に向けての女性研究者支援)では、「在職教職員の意識改革」「女性研究者育成」「女性研究者支援」「人的資源循環支援」を4本柱とし、多様な人材の活用を推進することを目的とし、様々な事業に積極的に取り組んでいるところである。また、本学の女性教員比率を2015年までに17%以上に引き上げることを達成目標とすることについて、教育研究評議会、役員会において承認し、各部局数値目標を部局長・部長会において確認した。その達成状況については、今後、年度ごとに確認していくこととしている。					
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URL http://www1.gifu-u.ac.jp/~sankaku/					

大学名	静岡大学				
学長名	伊東 幸宏				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	12.2 %	総教員数	704名中	女性教員数	86名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 中期目標に、「男女共同参画憲章に基づいて男女共同参画を推進する」ことを掲げ、そのための中期計画としては、「女性教職員の採用及び管理職への登用を推進する」と、「ワークライフバランス(仕事と家庭の両立)に向けた労働環境の改善を進める」ことを掲げている。毎年、年度計画を立てて実施し、自己評価を重ねてきているが、平成23年度の自己評価は、前者が「Ⅲ当初の目標を達成」であり、後者が「Ⅳ所期の目標をこえる取組」であった。 実施体制としては、引き続き、男女共同参画担当副学長を置き、全学委員会としての男女共同参画推進委員会と、男女共同参画推進室を置いている。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 平成23年3月に「女性研究者支援モデル育成事業」が終了してから後も、多くの事業を継続発展させてきたが、昨年度からさらに、春・夏休み学童保育の制度化と発展、相談窓口の充実、リプロダクティブヘルス休暇の新設、女性の視点を加えた防災対策、他大学や地域社会と連携した男女共同参画事業などを実施した。 今後の課題として、平成24年4月に5つのアジェンダを定め、「女性教職員の採用と登用」「ワークライフバランス」「学生の参加」「地域連携」「意識改革」を進めていく予定である。					
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URL http://www.shizuoka.ac.jp/sankaku/					

大学名	浜松医科大学				
学長名	中村 達				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	19.4 %	総教員数	320名中	女性教員数	62名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 適正な人事管理を行い、効率的な大学運営を行うことを目指し、男女共同参画をもとに、職員が安心して働くことができる労働環境等の整備を行う計画を立てている。昨年度は、男女共同参画の意識の啓発を図るため、講演会を開催した。職員を対象に意識調査を実施し、家庭と仕事の両立支援、仕事量の削減、効率化及び上司、部下等のコミュニケーション能力の向上を求める要望が上位を占めた。また、女性職員の採用を積極的に推進した結果、前年度と比較して全女性職員では2%(75人)増加した。本学の女性教員は、年々増加傾向にあり、医学科基礎系に女性が初めて教授に任用されたことは特筆される。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 平成23年12月13日に男女共同参画に関する講演会「さわやかコミュニケーション～自分も相手も大切に～」を開催し、男女共同参画の啓発に努めた。また、実施した男女共同参画に関する意識調査のまとめを反映させた研修会を開催することとしている。					
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URL 開設していません。					

大学名	名古屋大学				
学長名	濱口 道成				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	14.3 %	総教員数	2,123名中	女性教員数	303名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 中期目標：組織運営システムの機能強化を図る。 中期計画：国内外の多様な人材を活用する。 具体的には、男女共同参画の一層の推進を図り、女性教職員の比率を高めることとしている。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 文部科学省科学技術人材育成費補助金(採択当時：科学技術振興調整費)「名古屋大学方式 女性研究者採用加速・育成プログラム」事業等を活用し、理・工・農学系分野の女性教員の採用、女性研究者へのスキルアップ等の取り組みを行っている。 子育て支援事業に関しては、鶴舞地区の保育園の園舎を増築し定員を倍増することで、0～1歳児を中心とする待機児童の受け入れに努めた。また、ワークライフバランスの積極的推進により、男女がともに働き続けられる社会を提案するものとして、あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラムシンポジウム「イクメンについて考える～男女が共に働き続けるために～」を開催した。					
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URL http://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/					

大学名	愛知教育大学				
学長名	松田 正久				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	17.3 %	総教員数	254名中	女性教員数	44名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応					
特になし					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 ・2007年に作成した本学の男女共同参画マスタープランについて、作成から約5年が経過していることや国の第3次男女共同参画基本計画が出されたことからマスタープランの改訂を進めることで男女共同参画社会への取組みを促進する。 ・学校教育、社会教育の現場向けであるブックレット(男女平等教育シリーズ～男女共同参画社会をめざして～愛知教育大学出版会発行)について、全4巻(現在2巻発行)を発行することにより、本学、教育現場及び地域等の男女共同参画教育を進める。					
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URL					
http://www.aichi-edu.ac.jp/intro/action/gender.html					

大学名	名古屋工業大学				
学長名	高橋 実				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	6.4 %	総教員数	357名中	女性教員数	23名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応					
(1)第2期中期目標 戦略的・効果的な人的資源の活用や多様な人材の登用を行う。 (2)第2期中期計画 女性、外国人、若手等の比率を考慮し教員構成を多様化する。 女性教員については、第1期中期目標期間終了時の女性教員比率を上回る割合で新規採用を行う。 (3)平成24年度年度計画 女性研究者のための働きやすい環境整備の一環として、ベビーシッター利用料補助制度及び研究支援員制度の運用を開始する。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題					
(1)昨年度からの新たな取り組み ・男女共同参画推進室ホームページのリニューアル ・一般事業主行動計画(第3期)の実施 ・男女共同参画推進室ホームページにロールモデルを掲載 ・オープンキャンパスにおける女子高校生を対象とした特別イベントの開催 ・研究者支援に関する実態調査の実施 ・研究者支援として、研究支援員制度及びベビーシッター利用料補助制度を整備し運用を開始 ・男女共同参画推進室ホームページに女子高校生応援サイトを開設 (2)現状に対する課題 ・保育所設置に向けての検討 ・女性研究者研究活動支援事業への応募					
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URL					
http://www.nitech.ac.jp/gender/index.html					

大学名	豊橋技術科学大学				
学長名	榎 佳之				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	5.6 %	総教員数	195名中	女性教員数	11名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 優れた教職員を確保するための人事計画に基づき、全学的な視点からの採用等人事を計画的、戦略的に実施するとともに、任期制の拡充・普及、テニユア・トラック制の導入及び男女共同参画の推進等により流動性、多様性を推進する。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 昨年度からの新たな取り組みとして、 ・国立女性教育会館所蔵図書の展示・貸出開始 ・女子中学生を対象とした理系進路支援事業「TUT35」を2講座開催 第一弾「テクノロジーでおやつ作り」、第二弾「のらねこ&テクノガールズ」 ・教員公募の際の募集案内に本学が男女共同参画を推進している旨の文言を付記するよう要望（人事委員会を通じて各系・センターへ周知。） ・豊橋技術科学大学男女共同参画推進の基本理念・基本方針、男女共同参画宣言EQUALの策定 ・男女共同参画推進室ホームページの開設					
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URL http://www.equal.tut.ac.jp/					

大学名	三重大学				
学長名	内田 淳正				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	14.6 %	総教員数	760名中	女性教員数	111名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 ○中期計画にある個々の教育職員能力や、個性の伸長（年齢、性別、国籍に配慮した教員人事）に向けた取組の充実を謳っており、男女共同参画の推進を目指している。大学運営の充実に向けて、平成23年4月に女性研究者支援室を継承発展させた男女共同参画推進室を設置するとともに、男女共同参画推進専門委員会を活動させ、ワークライフバランス及び女性研究者支援等の取組を推進する。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 ○女性研究者の増加策等について、県内関係連携機関との協議会（パールネットみえ）を立ち上げ、情報交換を通じて若手女性研究者の育成交流や発掘を目指している。○女性教員の増加に向けて、次世代育成支援対策推進法の改正に伴い、就業制度や職場環境改善等の取組を検討し、女性教員等の育児参加支援や特に男性育児休業の積極的取得促進等を新たに加えた本学一般事業主行動計画を策定し、徐々に実行を上げている。又今後の課題として、男女共同参画推進専門委員会を活動させ、男女共同参画推進室が、女性研究者育成を継承する事業を含めて、学生・教職員を対象に意図的・計画的・継続的に男女共同参画が推進できるか、課題目標である。					
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URL www.mie-u.ac.jp/danjo/					

大学名	滋賀大学				
学長名	佐和 隆光				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	21.1 %	総教員数	223名中	女性教員数	47名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 中期計画において「社会人や現職教員など、多様な人材を教育スタッフとする制度を整備する。」という事項を設け、24年度計画においては「多様な人材を教育スタッフとして活用するとともに、その教育効果について検証を進める。」としている。計画の取り組みの中で、男女共同参画の推進として、女性教員の採用促進に向けた取り組み等を行い、女性教員の比率の向上を目指していく。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 本学における教育研究支援基金による支援事業に、男女共同参画社会の実現という観点から、女性研究者の特色ある教育研究活動・プロジェクトを支援することを目的に、女性研究者教育研究助成を設け、23年度は女性研究者2名に対し助成した。 また、一般事業主行動計画では、子育てを行う職員の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備として、男性の育児休業取得促進策の導入について就業規則を改正した。また、男性1名の育児短時間勤務取得があった。 課題としては、男女共同参画推進体制の確立と積極的な意識啓発活動である。					
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URL http://www.shiga-u.ac.jp/main.cgi?c=1/13					

大学名	滋賀医科大学				
学長名	馬場 忠雄				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	15.8 %	総教員数	342名中	女性教員数	54名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 本学では、女性研究者・女性医師の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を推進するため、平成21年度に策定した本学の男女共同参画推進基本計画(マスタープラン)に基づき、第2期中期目標・中期計画において以下の取り組みを積極的に実施していく。 ・滋賀県内の大学や県等の行政機関と連携し、学内外への男女共同参画推進のための啓発活動を実施するとともに、学内では女性研究者が研究等を継続するためのキャリアサポートや育児のサポート及びフレックスタイム制度、育児短時間勤務制度等の柔軟な勤務制度を推進することにより、男女を問わず全教職員の働きやすい職場環境づくり、なお且つ業務向上を目指す。 ・本取り組みにより、3年後には女性研究者の在職比率を23%以上、採用比率を30%以上、女性管理者の比率を20%以上にすることを旨とする。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 昨年度本学では、滋賀県から女性研究者等支援事業を受託し、地域における次世代育成事業、女性研究者等のキャリアサポート事業、県内女性研究者ネットワーク構築事業、情報・地域連携サポート事業等の取り組みを推進した。 本年度は、学内に目を向け全教職員の育児短時間勤務制度等取得推進のためのガイドブックを作成、配布した。また、女性研究者が育児・介護休業等を気兼ねなく取得できるようにするため、特任助教枠2名を確保し、業務に支障が出る部署に配置する制度を実施している。学内保育所においては、年齢別受入定数を見直すとともに全土曜日を開所とした。また、病児保育についても本年10月開始に向け準備中である。 さらに、平成24年8月、本学の取り組みが、平成24年度科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業」に選定され、今後、より一層学内外において男女共同参画の推進に取り組んでいく。 現状に対する課題としては、学内における男女共同参画を推進するため啓発活動と滋賀県および県内13大学との連携による地域における男女共同参画の推進活動のさらなる促進である。					
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URL http://www.shiga-med-danjo.org/					

大学名	京都大学
-----	------

学長名	松本 紘
-----	------

平成24年5月1日現在の女性教員比率	9.9 %	総教員数	3,400名	中	女性教員数	336名
--------------------	-------	------	--------	---	-------	------

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
以下のとおり中期計画に記載した。 I 大学の教育研究等の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置 1 教育に関する目標を達成するための措置 (3) 学生への支援に関する目標を達成するための措置 ・女子学生のニーズに応じた支援を拡充するとともに、障害のある学生に対する支援体制を強化する。 2 研究に関する目標を達成するための措置 (2) 研究実施体制等に関する目標を達成するための措置 ・若手、女性、外国人等の研究者が能力を発揮しやすい環境を整備する。 II 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置 1 組織運営の改善に関する目標を達成するための措置 ・能力開発や専門性向上のための研修を実施するとともに、女性や若手職員の登用を考慮しつつ、職員のモチベーションの向上を図るための人事システムを整備する。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
平成21年度から平成25年度までの5年間を対象とした「男女共同参画推進アクション・プラン」において、「多様性こそが今後の教育・研究の活力の源泉であるとの信念の下、男女共同参画を推進し、女性教職員や女子学生を含めた多様な人材がいきいきと活躍できる環境を構築する」ことを目指しており、本プランにおける理念をもとに、全学における環境整備と共に男女共同参画の推進をはかり、項目毎に毎年度実施状況のフォローアップを行っている。 平成23年度・24年度は、上記プランにおける重点テーマに「男女共同参画の視点に立った教育・研究および就業の確立」を掲げ、各部局教授会において男女共同参画推進室のメンバーがプレゼンテーションを行い、女性教員採用に関しての意識啓発活動を行った。女性研究者支援センターにおいては、女子学生・若手研究者を対象としたシンポジウム・研究会をはじめ、円滑な人間関係構築のための講習会「自己主張トレーニング」等を開催し、新入生ならびに学部学生を対象としたジェンダー関連科目(3コマ)を提供し、啓発活動に努めた。また、工学研究科においては、女子学生の工学系への進学を促す取り組みとして「テク女子」をオープンキャンパスにおいて開催した。

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URL
http://geco.adm.kyoto-u.ac.jp/index.html

大学名	京都教育大学
-----	--------

学長名	位藤 紀美子
-----	--------

平成24年5月1日現在の女性教員比率	22.2 %	総教員数	126名	中	女性教員数	28名
--------------------	--------	------	------	---	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
第2期中期計画に、「教職員の人事については、全学的・長期的視点から、人員管理を行う。また、採用にあたっては、女性、若手等の比率を考慮した教職員構成を目指す。」と記載している。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
平成23年度は「京都教育大における学男女共同参画の推進 基本理念・基本方針」を策定し、リーフレットやウェブサイトによって学内への周知を図った。 現状の課題は、(1)環境整備、(2)意識啓発、(3)教育・研究、(4)地域連携・地域貢献、である。平成24年度にはこれらの課題に取り組むため、行動計画を策定する予定である。

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URL
http://www.kyokyo-u.ac.jp/danjo/

大学名	京都工芸繊維大学
-----	----------

学長名	古山 正雄
-----	-------

平成24年5月1日現在の女性教員比率	9.5 %	総教員数	306名中	女性教員数	29名
--------------------	-------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
第2期中期計画には、以下のとおり定めている。 Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するための措置 1 組織運営の改善に関する目標を達成するための措置 2) 人事制度の改善に関する計画 ③ 女性・外国人の教職員採用を促進し、教職員構成の多様性の向上を進めるとともに、特任教員や特任専門職など多様な雇用形態を活用して、教育研究及びその他の業務を更に充実する。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
平成24年度科学技術人材育成費補助事業に申請した女性研究者研究活動支援事業が選定され、今年度から具体的に事業を進めていくこととしている。なお、取組の概要は以下のとおり。 他の工科大学に比して女子学生比率が高い本学の特殊性を踏まえ、女性研究者や女子学生のキャリアパスやワークライフバランスに配慮するための支援組織として、①担当理事(副学長)をトップとする「KIT男女共同参画推進センター」を設置し専任コーディネータ1名を配置するとともに、②実験補助や育児期間の業務負担軽減等を担う教育研究支援員6名の配置、③女性教職員等が相互に相談できる学内ネットワークの構築、④女子大学との学外ネットワーク活用、⑤ベビーシッター育児支援拡充、⑥講演会等の啓発活動充実等を総合的に推進し、女性研究者からの意見等ニーズをダイレクトかつタイムリーに踏まえつつ支援の重点化・加速化を図る。

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URL
http://www.kit.ac.jp/08/pdf/danjyo120906.pdf

大学名	大阪大学
-----	------

学長名	平野 俊夫
-----	-------

平成24年5月1日現在の女性教員比率	11.7 %	総教員数	3,113名中	女性教員数	363名
--------------------	--------	------	---------	-------	------

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
中期目標には、「大学の多様な諸活動を支えるため、教職員人事の活性化と人事制度の柔軟な運用を推進する。」と記載され、中期計画には「男女共同参画や障害者雇用など社会が求める雇用の環境改善に努め、多様な人材を確保する。」と記載している。これらへの対応の一つとして、大学全体で留保しているポストを女性教員の採用・昇任の際に活用する等、女性教員の人事の活性化及び雇用の環境改善に資する諸施策を実施している。 また、出産・育児・介護で研究時間が確保しにくい研究者を支援するため「研究支援員制度」を実施している。本制度は、女性研究者や理系研究者だけでなく男性研究者及び文系の研究者も支援の対象としている。また、研究支援員にとってもキャリア形成に役立つことにより、次世代の研究者の育成に資する成果が得られている。 さらに、本年4月には、大阪大学における男女共同参画施策を総合的・計画的・体系的に推進するため、「大阪大学男女共同参画推進基本計画」を策定し、諸施策の実施に努めている。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
○昨年度からの新たな取り組み (1) 昨年度から、女性の教授・准教授を採用・昇任させる際に、大学から留保ポスト等を措置することとした(最長3年間)。 (2) 今年度4月、「大阪大学男女共同参画推進基本計画」を策定した。 (3) 昨年度「女子中高生のための関西科学塾」を主催した(今年度は共催)。 ○現状に対する課題 (1) 男女共同参画推進活動や制度整備についての学内における効果的な周知 (2) 女性研究者の採用・昇任の促進 (3) 学内におけるワーク・ライフ・バランスの推進 (4) 「大阪大学男女共同参画推進基本計画」の諸施策の着実な実施

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URL
http://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/diversity

大学名	大阪教育大学				
学長名	長尾 彰夫				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	23.8 %	総教員数	265名中	女性教員数	63名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 大阪教育大学では、第2期中期計画において、「業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置」として、男女共同参画推進への対応として「女性等の能力の一層の活用など多様な人材の大学教員の任用に努める」としています。総合的な男女共同参画推進の取組は、第2期中期期間中に責任ある推進体制を構築し、大学の指標とすべき指針とその行動計画を作成した上で個別懸案に対応することとしています。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 第1期中期における本学の男女共同参画推進状況を分析し、第2期中期では、男女共同参画の計画的推進を充実させるため、昨年度は以下の取組を実施した。 ○男女共同参画推進行動計画の策定 2011年に策定した男女共同参画推進指針に定める基本方針を具体化のための取組を示すものとして、行動計画を策定するにあたり本学における実態・意識を調査の上、企画専門部会において具体的な素案を作成し、各部局で意見聴取を行い、そこで出された意見を踏まえ、2012年2月14日に策定された。 ○現状に対する課題 策定した行動計画に沿って如何にアクションを起こし、実現させていくか。また、有効な教育・啓発活動の方略について検討し、継続的な実施を行うことが今後の課題である。					
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URL http://osaka-kyoiku.ac.jp/university/jinji/danjokyodosankaku11.html					

大学名	兵庫教育大学				
学長名	加治佐 哲也				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	19.7 %	総教員数	157名中	女性教員数	31名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 第2期中期目標・中期計画に特に組み入れてはいないが、21年度に策定した「兵庫教育大学男女共同参画推進基本方針」に沿って順次対応を進めている。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 平成22年度、育児休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部改正に伴い、関係規定の改正を行った。また、男女共同参画に関する意識啓蒙について男女共同参画推進室を中心に検討を行い、平成23年度に、男女共同参画に関するウェブサイトを公開した。					
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URL http://www.hyogo-u.ac.jp/gender/index.php					

大学名	神戸大学				
学長名	福田 秀樹				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	13.2 %	総教員数	1,482名中	女性教員数	195名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 男女共同参画の取組を進めるとともに、ワーク・ライフ・バランスに配慮した人的資源管理を行うことで、多様な人材を活用する。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 職員の子に対するベビーシッターの斡旋と、一部負担補助。 大学が実施する入学試験時に学内の施設を利用し、外部業者に職員の子の一時保育を実施した。					
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URL http://www.office.kobe-u.ac.jp/opge-kyodo-sankaku/					

大学名	奈良教育大学				
学長名	長友 恒人				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	20.2 %	総教員数	114名中	女性教員数	23名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直しや人事制度の改善、それらの実効性を担保するための戦略的な学内資源配分など組織運営の改善に関する目標のため、男女共同参画基本方針および次世代育成支援行動計画を計画的に推進し環境改善を進めていく。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 本学は、人権教育を積極的に推進してきた歴史があり、男女共同参画社会作りについては、ハラスメントの防止及び対応に関する指針に規定し、実現に努めているところである。教職員が仕事と子育てを両立させることができ、働きやすい環境をつくることにより、次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることを目的に次世代育成支援行動計画を策定した。今後さらに、大学として具体的な取組みを計画的に推進し、男女共同参画、育児支援等の環境改善を順次進めていく。					
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URL http://www.nara-edu.ac.jp/guide/gender.html					

大学名	奈良女子大学				
学長名	野口 誠之				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	32.0 %	総教員数	203名中	女性教員数	65名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 本学の基本理念に基づく大学の基本的な目標として、「社会のリーダーとして男女共同参画社会の実現に貢献し活躍する女性人材を育成するとともに、女性のライフサイクルに配慮した教育、研究環境の整備、女性教員比率の向上を図り、男女共同参画社会実現の先行モデルとなる」と定め、教育に関する目標においても、「教養教育・専門教育・キャリア教育等の体系的連携を推進し、社会のリーダーとして活躍できる豊かな人間性を備えた女性人材育成のための教育を実施する」と定めている。さらに、男女共同参画推進に関する目標として「学内外における男女共同参画を推進する」と定め、中期計画において、それぞれの目標を達成するための具体的な方策を記載している。特に、教職員の人事に関する具体的方策として、中期計画において「女性教員比率を30%以上にする」と数値目標を定めている。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 昨年10月、男女共同参画推進室を3本部体制から4本部体制に改編し、「キャリア開発支援本部」を4番目の本部として設置し、ポストドクター・キャリア開発事業を開始した。キャリアパス形成時期が産後・育児期と重なる女性ポストドクターの「キャリアの壁」を打開して、高度な女性職業人として社会に貢献できる人材を育成し、多様な生き方・働き方への視野を広げるための取り組みを行っている。企業人との交流会、女性のための起業セミナーなどを重ね、さらに全学の教員・元教員・卒業生らの社会的資源を活用するメンターシステムの構築、育児支援金制度の創設など心理・情報・経済面でもサポートを行っている。今後の課題は、女性ポストドクターを取り巻く問題を認識し、本事業に積極的に参加する構成員を増やすための意識改革を進めることである。					
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URL http://www.shien-nara-wu.net/					

大学名	奈良先端科学技術大学院大学				
学長名	磯貝 彰				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	9.5 %	総教員数	199名中	女性教員数	19名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 本学の第二期中期目標には「24.男女共同参画を推進する。」とし、その具体的な取組として、第二期中期計画では、「65)男女共同参画室を中心として、学生・ポスドクを含む女性研究者のキャリア教育、女性研究者・女性職員が活躍できる環境整備、けいはんな地区の女性研究者ネットワーク形成等に取り組み、男女共同参画を推進する。」とし、取組を進めている。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 平成21年度より引き続き、主に女性研究者支援モデル育成事業に基づく女性研究者支援を進めている。平成23年度は特に、教職員宿舎の一室を利用した一時託児室「託児室せんたん」を開室し、この運用を行うことで、学内でプラスα保育（通常の保育では対応できない部分の保育支援）を実施することが可能となった。また、出張時の教員に対する保育支援（ベビーシッター費用補助）の試行を開始した。さらには、「両立応援ハンドブック」を発行し、本学の構築した支援制度とその活用について改めて周知した。1月には国際シンポジウムを開催し、学外も含めた活動の周知、意識啓発に取り組んだ。また、オープンキャンパスの際には、女性研究者による女性学生向けの相談会を開催し、本学への来訪者及び本学学生へのロールモデル、キャリア情報を提供した。他の取組も、改善を図りつつ継続している。 今後は、女性研究者支援モデル育成事業終了後の学内経費による事業継続の中で、事業の取捨選択、さらなる効率化を図った上で、男性、職員も含んだ取組へどのように拡げていくかが課題となる。					
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URL http://www.naist.jp/gender/index.html					

大学名	和歌山大学
-----	-------

学長名	山本 健慈
-----	-------

平成24年5月1日現在の女性教員比率	18.5 %	総教員数	303名中	女性教員数	56名
--------------------	--------	------	-------	-------	-----

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
教職員の男女共同参画に対する意識と状況を的確に把握し、本学にふさわしい男女共同参画推進を目指している。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
女子学生のキャリアアップをテーマとし、リレー講座(全7回)『男女共同参画からみた多様なキャリア形成支援講座』を実施し、学生及び教職員が仕事と家庭の調和、女性の多様な生き方についてのロールモデルを学んだ。 また、『女性研究者研究支援経費』を学内募集し、「研究支援金及び論文執筆した際の投稿料・掲載料の補助」を実施した。 今後は、これまでの取組を踏まえ男女共同参画の基本方針を作成する必要がある。

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URL
http://www.wakayama-u.ac.jp/equal/

大学名	鳥取大学
-----	------

学長名	能勢 隆之
-----	-------

平成24年5月1日現在の女性教員比率	14.8 %	総教員数	756名中	女性教員数	112名
--------------------	--------	------	-------	-------	------

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応
第2期中期計画において、「男女共同参画基本計画の趣旨を踏まえ、大学における男女の対等な参画をより一層推進する。」ことを掲げており、平成24年度は女性教員の雇用に向けた施策の具体的検討を行うとともに、育児短時間勤務制度・育児支援に関する制度等の周知を図るため啓発活動を行うことを計画している。

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題
【取組】 男女共同参画推進室を設置し以下の取組を実施した。 ・育児支援に関する施策の企画・立案を行うための学内ニーズ調査 ・鳥取県男女共同参画推進センターと連携し「男女共同参画推進室キックオフセミナー」の開催 ・教員公募の際に大学として女性研究者の応募を歓迎する姿勢を明らかにする文言を付記 ・女子学生に向けたキャリアデザイン支援 加えて、平成24年度女性研究者研究活動支援事業に採択され、女性研究者採用比率及び女性研究者在職比率増加に向けた取組をより一層推進することとしている。 【課題】 本学の女性教員比率を増加させるためには、公募に対する応募者数を増加させることが課題となっている。

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URL
http://www.tottori-u.ac.jp/dd.aspx?menuid=2946

大学名	島根大学				
学長名	小林 祥泰				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	16.8 %	総教員数	750名中	女性教員数	126名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 平成20年に設置した男女共同参画推進室が、男女共同参画推進委員会と連携をとり、本学の男女共同参画・女性研究者支援事業を進めている。また、女性研究者採用増加策については、全学的な支援体制で取り組んでいる。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 ・女子学生のキャリア形成支援の一環として、女子学生の大学院進学支援イベント(女子大学院生と女子学部生の交流会)を開催し、女子学部生と女子大学院生が、学部や研究科の枠を越えて、気軽に交流できる場を設けた。 ・女性研究者ロールモデル集冊子「女子も理系しよう!」を配布し、女子高校生の理系大学進学者や研究職への進路選択支援を行った。					
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URL http://gender.shimane-u.ac.jp/					

大学名	岡山大学				
学長名	森田 潔				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	13.4 %	総教員数	1,272名中	女性教員数	171名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 以下のとおり、優秀な人材の確保・育成という観点から、男女共同参画推進への対応を行っている。 [中期目標] 2) 優秀な研究人材の確保・育成に関する目標 優秀な若手研究者の確保及び育成制度を充実させるとともに、女性研究者、外国人研究者等多様な人材が活躍しやすい環境を整備する。 [中期計画] 2) 優秀な研究人材の確保・育成に関する具体的方策 ③ 育児・介護等に当たる研究者のニーズを踏まえ、サポートグループ等による研究サポート体制を構築するとともに、保育施設の整備等を促進する。 2) 人材の確保、人材の養成などについての計画 ① 教員については、広く公募することを原則とし、テニユア・トラック制の導入、女性研究者や外国人研究者の研究サポート体制の構築などにより、優秀な人材の確保及び養成に努める。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 [昨年度からの取組] ・岡山大学男女共同参画推進基本計画の策定。 ・男女共同参画を推進する、ダイバーシティ推進委員会を設置。 ・ダイバーシティ推進委員会において、「平成30年度末までに、岡山大学の女性教員の割合を20%とする」という大学全体の目標値を設定。各部局においても、男女共同参画推進のための方針と女性教員採用目標を設定。 [現状に対する課題] 女性教員比率の向上、大学運営における意思決定組織への女性の参画、女性管理職員の増加など、改善すべき課題も多々あるが、意識改革は少しずつ進んできているようである。					
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URL http://www.okayama-u.ac.jp/user/jinji/diversity/danjo/index.html					

大学名	広島大学				
学長名	浅原 利正				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	13.9 %	総教員数	1,788	名中	女性教員数 248 名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 教職員のワーク・ライフ・バランスを推進し、大学運営における意思決定の場に女性を積極的に登用する。 ・仕事と生活が両立できる多様な制度を整備・充実し、それを活用しやすい環境を創出する。 ・女性教員割合を14%程度にするとともに、女性管理職の割合を高くする。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 新たな取組 ・小学校の長期休業期間中における学童保育の実施地区を2地区へと拡大した。 現状に対する課題 ・男女共同参画の意識改革及び取組み状況をより一層学内へ浸透させ、女性教員割合及び女性管理職の割合を高くする。					
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URL http://www.hiroshima-u.ac.jp/sankaku/					

大学名	山口大学				
学長名	丸本 卓哉				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	14.5 %	総教員数	919	名中	女性教員数 133 名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 第二期中期目標・中期計画の中で、「男女共同参画社会の実現を目指して、女性職員がその能力を最大限に発揮できる取り組みを推進するとともに、職場環境の向上を図り、優秀な人材を確保する。」という中期計画を掲げている。そのもとで、平成24年度は「女性職員の就業を支援し、職場環境の充実を図るとともに、係長以上の職に女性職員の登用を進める。」という年度計画を策定し、具体的な推進体制について現在学内で検討している。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 ・男女共同参画推進室(仮称)の設置に向けて検討を進めている。 ・「子の予防接種又は健康診断のための休暇(特別休暇)」及び「子の看護休暇(特別休暇)」の取得要件を「小学校就学の“始期”に達するまでの子」から「小学校就学の“終期”に達するまでの子」に拡大した。 ・「学校行事のための休暇(特別休暇)」の取得要件を「子の在学する学校等の行事」から「子の在学する又は在学する予定の学校等の行事」に拡大し、仮入学のために休暇を取得することを可能にした。					
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URL なし					

大学名	徳島大学				
学長名	香川 征				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	19.2 %	総教員数	960名中	女性教員数	184名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 ○研究実施体制等に関して、「世界的水準の研究拠点及び若手研究者を中心とする未来発達型研究拠点等の形成のため、研究体制を整備する。」ことを目標とし、これを達成するため、「優秀な研究者を採用するとともに優れた若手研究者・女性研究者・外国人研究者を育成する。」こととしている。 ○組織運営の改善に関して、「大学の理念、基本構想を実現させる優秀な教職員を確保する。」ことを目標とし、これを達成するため、「教職員の個性と能力を十分に発揮させるため、男女共同参画を推進する。」こととしている。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 ○職員及び大学院生を対象に、男女を問わず、学内又は自宅で一時保育を利用できるベビーシッター制度の運用を開始した。 ○女性研究者の就業継続、キャリア形成支援の一環として、経験豊かな先輩女性研究者から助言等を受けることができるメンター制度の運用を開始した。 ○交流の少ない分野の女性研究者が日常業務を離れて行動を共にし、研究発表を通じて視野を広めキャリアアップや新しい研究展開の発展につながる女性研究者異分野研究交流会を開催した。 ○各種支援策の実施と円滑な運用を図るとともに、女性研究者の比率増や研究成果向上等その実効性について検証し、改善を図っていく必要がある。					
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URL http://www.awasapo.tokushima-u.ac.jp/					

大学名	鳴門教育大学				
学長名	田中 雄三				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	20.5 %	総教員数	151名中	女性教員数	31名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 男女共同参画推進のため、平成23年度に実施したニーズ調査を基に、効果的な意識啓発、支援制度の周知に努めるとともに、本学に必要な施策を講じる。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 ・平成23年度に実施したニーズ調査を基に効果的な意識啓発、支援制度の周知に努める。 ・休日勤務(入学試験等)に伴う託児サービスの検討。					
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URL http://www.naruto-u.ac.jp/information/05/005html					

大学名	香川大学				
学長名	長尾 省吾				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	16.6 %	総教員数	651名中	女性教員数	108名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応					
男女共同参画を推進するため、女性教職員の採用及び管理的職種への登用を積極的に行う。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題					
昨年度から引き続き、男女共同参画の推進に取り組んだ。 具体的な取組みとしては、地域の民間託児ボランティアと連携した休日出勤時の託児事業、託児ルームの設置、民間タクシー会社を利用した「病児移送サービス」の実施、学部学生の託児ボランティア養成など、地域の行政・関係機関・団体等と連携し、研究と出産・育児等の両立支援体制を整備した。また、各ワークライフバランス講座、教授会を利用した啓発講座など、学内意識の醸成を行った。 現在は科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成事業」により事業を行っているが、補助事業終了後の財源の確保が今後の課題である。					
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URL					
http://www.kagawa-u.ac.jp/sankaku/					

大学名	愛媛大学				
学長名	柳澤 康信				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	13.2 %	総教員数	851名中	女性教員数	112名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応					
「愛媛大学における男女共同参画を推進するための提言」に基づき、理系学部等における女性教員の採用拡大と女子学生の拡充、仕事と家庭の両立支援、啓発活動等について年次計画を策定し、男女共同参画を推進している。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題					
男女共同参画の推進を、多様な構成員が持てる能力を最大限に発揮させるための取組として捉え、女性研究者の育成、高齢者雇用の推進、障害者雇用の推進と合わせて一体的に取り組むこととし、そのための組織として、平成24年4月にダイバーシティ推進本部を設置し、全学体制で推進することとした。 昨年度からの新たな取組みとしては、「女性研究者研究活動支援事業(女性研究者支援モデル育成)」の事業の一環として、研究支援員制度の実施、メンター制度の実施、キャリアパス相談体制の整備、女性研究者ネットワークの構築等を行ったほか、長期休暇中の学童保育の実施、本学2か所目となる学内保育所の新設、さらに附属病院内保育所の保育定員増員に合わせた施設の増築があげられる。 現状の課題として、運営費交付金が年々削減されていく中で様々な支援策の実施するための原資の確保、利用者負担の再考が直面する課題となっている。					
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URL					
http://hime.adm.ehime-u.ac.jp/					

大学名	高知大学				
学長名	脇口 宏				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	16.5 %	総教員数	665名中	女性教員数	110名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応					
第2期中期目標 優秀な人材を確保・育成して組織を活性化するために、職場環境及び各種制度を整備・充実する。 第2期中期計画 次世代育成支援に係る各種制度やワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現に向けた職場環境を整備・充実し、これらの取組をもとに次世代育成企業認証を取得する。 平成24年度年度計画 男女共同参画推進委員会及び同専門委員会において、重点課題である「働き方の改善」「育児・介護支援」「女性研究者・職員の支援と育成」「関連分野の研究・教育の充実」「学外への情報公開・情報提供」の推進等について各種方策を検討し、順次実施する。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題					
○中国・四国地区国立大学の男女共同参画推進のための共同宣言(H23.11) ○高知大学における男女共同参画の基本理念・基本方針の制定(H24.2) ○ベビーシッター育児支援割引券の発行(H24.4)					
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URL					
http://www.kochi-u.ac.jp/information/2012022200021/					

大学名	福岡教育大学				
学長名	寺尾 慎一				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	23.3 %	総教員数	189名中	女性教員数	44名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応					
次世代育成支援と男女共同参画の推進に向けて、教職員の採用・登用及び就業支援に関する取組体制を充実させる。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題					
育児・介護支援及びワーク・ライフ・バランスの推進方策について検討し、実施する。					
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URL					
http://www.fukuoka-edu.ac.jp/view.rbz?of=1&ik=0&pnp=14&cd=326					

大学名	九州大学				
学長名	有川 節夫				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	11.1 %	総教員数	2,307名	名中	女性教員数 255名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 「研究実施体制等に関する目標を達成するための措置」としては、「学術研究活動の高度化を促進するために、戦略的見地に立った公正で透明性の高い人事を遂行し、優秀な研究者を確保する。また、女性研究者比率を10%以上に増加させる。」及び「優れた若手研究者・女性研究者を養成するために、組織的支援体制を強化する。」並びに「優れた研究者の養成及び活躍を促進するために、公正な評価に基づき、能力や業績に報いる制度を整備する。」としており、大学改革推進経費（運営費交付金）の部局傾斜配分においては、「女性教員の在籍状況」を考慮することとしている。 また、文部科学省の科学技術人材育成費補助金により実施している『女性研究者養成システム改革加速』事業においては、教員採用に女性枠を新たに設け、部局間の競争による優れた女性教員を採用・養成することを目指す『女性枠設定による教員採用・養成システム』を導入し、女性研究者の比率の改善を図っているところである。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 文部科学省の科学技術人材育成費補助金により実施している『女性研究者養成システム改革加速』事業においては、これまで、新規養成女性研究者が産・育児のために必要となる研究補助者の雇用経費を支援していたところ、産・育児の他、介護も支援可能となったことから、本学でも平成23年度から支援対象としたところである。 なお、本学では平成19年度から平成21年度まで文部科学省の旧科学技術振興調整費により実施した『女性研究者支援モデル育成』事業の一環として、公的委員会への出席や産・育児期、家族の介護等の理由により、研究時間の確保が困難な女性研究者へ研究補助者を措置する『研究補助者措置制度』を導入し、現在も継続・実施しているところである。					
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URL http://danjyo.kyushu-u.ac.jp/（男女共同参画推進室） http://sofre.kyushu-u.ac.jp/（女性研究者キャリア開発センター）					

大学名	九州工業大学				
学長名	松永 守央				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	5.3 %	総教員数	356名	名中	女性教員数 19名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 教員を採用する際、広く公募を行ない、女性の採用を促進しているところではあるが、工学系の専門分野の現状から女性研究者の応募が少ないという困難な面もあり、引き続き、女性教員が活躍できる環境づくりに取り組んでいくとともに、女性教員の確保に努めることとしている。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 昨年度から新たに取り組んだ主な内容は次のとおりである。 ・男女共同参画専用のホームページを開設した。 ・教員選考委員会の標準的手順を策定し、その中で、女性研究者の応募を歓迎する旨のメッセージを追加するよう学内に要請した。 ・一部の部局において、オープンキャンパス時に、理系女子のための進路相談会を開設した。 ・男性の育児家事参加促進事業の一環としてのワークライフバランス研修（北九州市委託事業の出前育児講座）を学内で実施した。 ・現役の女子学生等のコメントを記載した小冊子「Happy Kyutech Girls」を作成・配布した。 また、女性教員の比率が低いという現状の課題に対し、引き続き、女性教員が活躍できる環境づくりに取り組んでいくこととしている。					
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URL http://www.kyutech.ac.jp/information/gender/					

大学名	佐賀大学				
学長名	佛淵 孝夫				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	14.3 %	総教員数	685名中	女性教員数	98名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応					
男女共同参画の推進に関する目標 男女共同参画の理念に基づく教育研究・職場環境を整備する。 男女共同参画の推進に関する目標を達成するための措置 男女共同参画の基本方針を踏まえ、男女共同参画を推進する体制を整備し、教育研究環境の整備を進める。 研究環境の整備に関する目標 競争的研究環境の醸成と多様な研究者が活躍できる環境を整備し、研究全般の活性化を図る。 研究実施体制等に関する目標を達成するための措置 女性研究者が働きやすい研究環境を整備し、女性研究者を支援する事業を展開する。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 平成23年度で終了する女性研究者支援事業「三世代サポート型佐大女性研究者支援」の成果の検証を行い、検証結果に基づき、平成24年4月以降の男女共同参画の事業及び推進体制を整備した。 ・女性研究者支援室で展開している3つの事業(キャリア支援、育児支援、介護支援)は、「ワーク・ライフ・バランス」事業、「キャリア支援」事業及び「意識啓発・広報」事業の3事業として再編する。 ・新たに再編される3つの事業は、男女共同参画推進委員会の下で推進することとし、そのため、同委員会の下に、「男女共同参画推進室」を設置し、事業実施体制を整備した。 今後は、男女共同参画推進委員会とその事業実施組織である男女共同参画推進室、並びに部局の男女共同参画実施組織が有機的に連携し、男女共同参画推進の具体化にどうつなげていくかが課題。					
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URL					
http://www.kasasagilab.saga-u.ac.jp/ (新体制のホームページを準備中)					

大学名	長崎大学				
学長名	片峰 茂				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	15.8 %	総教員数	1,072名中	女性教員数	169名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応					
「①男女共同参画推進のための啓発活動を行うとともに、男女共同参画を担当する職員を配置し、女性教員によるメンター制度を導入して、業務と家庭の両立支援や相談体制を整備する。」及び「②教員の新規採用に際しては、女性採用率30%を達成する。」の2項目を掲げている。 ①については、本年度初めての試みで夏休み期間中の学内学童保育を3週間実施し、参加児童数は延べ144人であった。研究支援員(テクニカルスタッフ)制度は昨年度に引き続き継続し、仕事と家庭の両立支援を図り研究継続をサポートした。第3回長崎大学男女共同参画推進シンポジウムを開催し、女性教職員の仕事と家庭の両立支援を促進するとともに全教職員が安心して働ける環境の醸成を図る。メンター制度については過去の状況を検証し新たな改善策を検討する。②については、平成23年7月22日第77回連絡調整会議において決定した女性教員新規採用率30%達成への各部局採用目標数に向けて女性教員を採用する。女性教員の採用を行った部局へのインセンティブ付与を継続する。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 「文教キャンパスにおける保育所設置検討のためのWebアンケート調査」((平成23年7月実施)及び「夏期休業中の学内学童保育試行の実施に関するアンケート調査」(平成24年5月実施)において希望順位が高かった学内学童保育を7月23日から8月10日までの3週間試行的に実施した。参加児童数は21人(延べ144人)で初めての試みとしては順調に実施することができた。今回の試行をもとに検証を行い、次回以降の実施に向けてより充実したものとなるよう検討を進める。					
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URL					
http://www.cge.nagasaki-u.ac.jp					

大学名	熊本大学				
学長名	谷口 功				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	15.5 %	総教員数	943名中	女性教員数	146名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 ○中期目標「Ⅰ 大学の教育研究等の質の向上に関する目標／2 研究に関する目標／(2)研究実施体制等に関する目標／1)質の高い研究及び基盤的研究を推進するため、人材を確保・育成する体制を整備・強化する。」ための措置の一つとして、「女性教員の積極的参画を実現するため、熊本大学男女共同参画推進基本計画を推進する。また、女性教員の任用を促進し、中期目標期間中に女性教員の割合を概ね15%に増加させる。」こととしている。 ○中期目標「Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する目標／1 組織運営の改善に関する目標／2)全学的な人材の多様性を求めて、教育研究等の活動を活発に行うために、人事・給与制度改革を継続するとともに、男女共同参画を推進する。」ための措置の一つとして、「男女共同参画推進基本計画に基づく事業の組織的推進を継続して、男女の機会均等の実現や、政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する。」こととしている。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 【新たな取り組み】 子どもが病気の場合でも勤務することができるように病児保育事業を行っているが、利用可能な施設を増やし、利用者の利便性拡大を図った。 【現状に対する課題】 継続的に男女共同参画に係る取り組みを実施するための財源を確保する。					
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URL http://gender.kumamoto-u.ac.jp/					

大学名	大分大学				
学長名	北野 正剛				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	15.0 %	総教員数	565名中	女性教員数	85名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 本学では、第2期中期計画において、「男女共同参画を推進しつつ、実践的経験や識見を有する学外者等、国内外の優秀な人材の積極的登用を実施する。」を掲げており、目標達成のため、平成22年度に設置した男女共同参画推進本部及び女性研究者サポート室において、男女共同参画推進の対応を行っている。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 男女共同参画を推進するため、以下の活動を展開した。 ・啓発セミナー等について、平成22年度に設置した女性研究者サポート室を中心に、市民一般を対象とした公開講座1回(平成24年1月)、役員及び管理職員を対象としたセミナー2回(平成23年6月、12月)、各学部教員を対象としたセミナー7回(平成23年6月～平成24年1月)を開催した。 ・オープンキャンパスの開催に合わせ、「女性研究者と語ろう」「女性研究者の研究室を覗こう」といったイベントを開催し、参加した高校生に本学の取組についての理解を深めてもらった。また、企業や学外の研究の場で活躍する女性、本学女性研究者と大学院生や学部学生との交流会を6回実施した。 ・進学を考える中学生・高校生だけでなく、広く大分県民に本学の男女共同参画推進の取組及び女性研究者の活躍等を周知するため、イメージキャラクター「FAB(ふあぶ)子ちゃん」を創出し、地元民間テレビ会社2社を通じて広報CMを放映した。 ・平成24年3月に、本学の男女共同参画を推進する「女性研究者サポート室」及び職員の休養室を備えた「男女共同参画推進本部棟」が竣工した。 ・平成24年度予算から、各部長に係る女性教員増加状況(毎年度5月1日現在)の把握を行い、部局長裁量経費に女性教員比率増加率の予算枠を設け、比率の増加が高い学部から順に予算の50%、35%、15%を配分することとした。併せて、女性教員採用に対する評価枠を設け、女性教員1人採用につき500千円を配分することとした。 ・平成23年7月に、次世代育成支援対策推進法第13条に基づく基準適合一般事業主に認定され認定マーク(くるみん)を取得し、「子育てサポート企業」となった。 ・平成23年10月に、本学初の女性副学長が誕生し、カリキュラム改革や組織改革等人材育成のために必要な教育改革の推進を担うことになった。 ・研究と家庭生活の両立を支援するため、研究の補助者を雇用する「研究サポーター事業」を平成23年11月から開始し、これまでに男女の研究者延べ11名が利用している。 また、女性研究者の研究力を磨きキャリアを築き続けさせるために、各学部ごとに学内の教授による「メンター制度」を平成24年6月に導入した。 現状に対する課題としては、男女共同参画行動計画の最終年度において、女性教員比率(20%)並びに修士及び博士課程女性学生比率(35%)の数値目標が、現在達成できていないことであるが、そのための案を検討中である。					
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URL http://www.oita-u.ac.jp/gender/					

大学名	宮崎大学				
学長名	菅沼 龍夫				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	15.8 %	総教員数	583名中	女性教員数	92名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 教員の採用や配置に当たり、女性の比率を考慮した教員構成の多様化や、女性等の能力の一層の活用に努める。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 文部科学省科学技術振興調整費女性研究者支援モデル育成「逆風を順風に 宮崎大学女性研究者支援モデル」(平成20～22年度)の事業期間が終了したが、引き続き平成23年度は清花Athenaサポート室を中心に女性研究者支援ならびに男女共同参画推進事業を継続した。 女性研究者支援体制を軸に、全学的な男女共同参画推進体制の整備を進めるため、平成23年10月に、清花Athenaサポート室を発展的に解消し清花アテナ男女共同参画推進室を設置した。また、同時に、本法人における男女共同参画を推進するため、男女共同参画推進委員会を設置するとともに、理事補佐(男女共同参画担当)を置き清花Athenaサポート室長とするなど、大学として男女共同参画推進に取り組む体制の構築に努めた。					
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URL http://www.miyazaki-u.ac.jp/kiyohana/					

大学名	鹿児島大学				
学長名	吉田 浩己				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	14.1 %	総教員数	1,105名中	女性教員数	156名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 中期目標に「学長のリーダーシップ機能を高め、戦略的かつ機動的な大学マネジメントを行う。」、中期計画に「男女共同参画事業を推進するために、組織体制の整備や行動計画の策定等を行う。」としている。 男女共同参画推進体制(部局を含め)の整備を行い、平成23年3月に男女共同参画推進に係る長期(10年)及び短期(3年)行動計画を策定し、戦略的計画的に男女共同参画の推進を図っているところである。 平成24年度においては、昨年度採択になった文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業」の推進のほか、男女共同参画に係る意識啓発や女子中高生理系進路選択支援事業等を行っていく予定である。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 平成23年度からの新たな取り組みとして、「女性研究者研究活動支援事業」において、女性研究者支援体制の整備充実(女性研究者支援事業本部の設置、コーディネータの配置)、女性研究者のキャリア形成・継続支援に係る意識啓発活動(セミナー等)の実施、メンター制度の構築等を行った。昨年度からスタートした「男女共同参画キャラバン」等により、一部の部局においてプラスファクター方式による公募や女性限定公募の検討など、女性研究者増に向けた取組が進みつつある。また、保育支援として、新たにベビーシッター費用割引券発行事業の開始や大学入試センター試験時学内一時託児サービスを実施した。 課題としては、教員公募における女性研究者の応募が少ないことや、昨年度創設したライフイベント期にある女性研究者等に対する研究活動支援である「研究支援員制度」において、支援が必要な女性研究者で一部「研究支援員」の確保ができない状況などがある。					
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URL http://atsuhime.kuas.kagoshima-u.ac.jp/					

大学名	鹿屋体育大学				
学長名	福永 哲夫				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	12.9 %	総教員数	62名中	女性教員数	8名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 本学の第2期中期目標・中期計画においては、女性教職員の登用や教員構成の多様化等に取り組むこととしている。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 平成20年度に、基本方針を定め、平成21年度は同方針を具体化するための行動計画を策定した(H22.1.21日付け)。平成22年度からは女性研究者支援についても検討を開始し、平成23年度は文部科学省が募集する「女性研究者研究活動支援事業」に応募したが採用されなかった。しかし、男性職員の積極的な育児休業等活用の周知(2名、延べ13.5時間の取得)、学生への関連教育の充実(附属図書館への関連雑誌等の設置)を行った。体育の分野はもともと女性が少ないこともあり、女性研究者数の増加は依然困難な状況である。					
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URL http://www.nifs-k.ac.jp/outline/summary/gender.html					

大学名	琉球大学				
学長名	岩政 輝男				
平成24年5月1日現在の女性教員比率	13.4 %	総教員数	845名中	女性教員数	113名
第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応 1. 中期計画には、「若手研究者、女性研究者及び外国人研究者を支援するシステム及び若手研究者育成プログラムを整備する」とあり、女性研究者及び外国人研究者の研究環境改善のため、「研究環境改善策定WG」を設置した。それを受けて、女性研究者WGでは「女性研究者支援に関するニーズ調査」を行い、調査報告書を研究戦略室のホームページに公開している。また、同時に男女共同参画室で「千原キャンパス保育施設設置に関するニーズ調査」も行ない、研究者のみならず職員も含めた全学的な職場環境の改善に関するニーズを把握した。 2. 以上の調査結果を確実に反映させるべく、「女性研究者研究活動支援事業」に申請し選定されたので、平成24年度は、うない研究者支援センターを立ち上げ、研究補助員雇用制度、人材ネットワーク、メンター制度、ポジティブアクション等、男女共同参画推進のための取組をより積極的に実施する。					
貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題 ●平成23年度からの新たな取り組み 1. 本学における男女共同参画の一層の推進を図るため、平成23年度に「琉球大学男女共同参画の推進について～アクションプラン～」を策定し、平成24年度から平成27年度までの行動計画を全学にむけて発信した。 2. 次世代育成支援対策推進法に基づき、第3期の「一般事業主行動計画」を策定した。 3. 男女共同参画室のHPを開設し、学内外へ積極的に情報提供を行っている。 4. 今年度からオープンキャンパスで「女性研究者による自然科学系分野の紹介」を開催した。 5. 教員採用にかかわる全ての公募文書に男女共同参画にかかわる文言を入れることが決定した。 ●現状に対する課題 1. 女性研究者支援のための各取組を本格実施するにあたって、男女共同参画にかかわる意識の啓発が不十分であると考えられ、育児・介護支援ガイドブック等で、より一層の意識啓発を行ってきたい。					
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URL http://www.gender.jim.u-ryukyu.ac.jp/					

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している)

ポジティブ・アクション原案検討のため、他大学への実地調査を行い、そこで得られた知見をもとに、同アクション原案を策定した。	(北海道教育大学)
・女性キャリア・アドバイザーを新たに採用し、女子学生に対するキャリア教育を強化した。 ・ワークライフバランスを促進するため、一斉休業(事業所による年次休暇の一斉付与)を行った。	(小樽商科大学)
平成24年2月5日付けで、NPO法人イー・ジェイネットより「働きやすい病院評価(通称 ホスピレート)」の認定を受けた。これは、東日本の国立大学病院として、また北海道内の病院としても初めてである。「働きやすい病院評価」とは、病院の労務管理、組織、職員の就労管理について、すべての医療従事者が安心して働くことができる病院であるかという視点から第三者認証を行うものであり、大学病院・大学を挙げて取り組む働きやすい環境づくりと次代を担う医療従事者育成の姿勢が評価された。	(旭川医科大学)
学内および地域で実施されている育児・介護等両立支援に関わる諸制度等の情報と諸手続きを一覧にした「情報ナビ」を作成しウェブ公開することにより、必要な情報へのアクセスが容易になり、地元自治体との連携に向けた環境が整った。また、地元NPOとの契約を結び、弘前大学で開催される学会等での託児室開設の支援を開始したことにより、育児中の教員が学会に参加しやすくなると同時に、これを機に学会開催時に託児を始めようとする学会も現れた。さらに、女性研究者フォーラムの定例化(隔月実施)により、女性研究者が部局や世代を超えて直接交流できるネットワークが構築され、女子学生へのロールモデルの提供も可能になった。フォーラムの場での要望などから、アサーティブコミュニケーションや国際学会での発表スキルに関するセミナーなどが実現した。	(弘前大学)
女性研究者の定着・採用促進として、体系的に①ポジティブ・アクション経費制度(理系研究者を対象に、女性限定公募を実施し採用した場合、当該部局からの申請に基づき、女性研究者が働きやすい環境を整備するために必要な経費を3年間支給)、②One-Up公募制度(助教を准教授とするなど、上位の職位で公募することが女性研究者の採用に効果的と見込まれる場合、女性限定公募を実施し、上位の職位で採用に至った場合には、そのために要する差額を支給)、③両住まい手当制度、④全学統一公募要領記載を進めてきたが、平成23年度に初めて②が活用され、工学部に女性の准教授が誕生した。 また、被災県の国立大学として、男女共同参画推進室が中心となり、男女共同参画の視点に基づく復旧・復興支援を行った。室がこのような取り組みを行うことにより、室が現在実施している女性研究者研究活動支援事業に興味を持つ地域の方や、同事業への教職員の理解が広がった。	(岩手大学)
女性研究者が育児と研究活動を両立できるように支援するために制定した「研究支援員制度」において、制度を利用した女性教員が論文を発表することができた。 また、優れた研究成果を挙げた本学の若手女性研究者を表彰するために創設した「秋田大学優秀女性研究者表彰」において、研究支援員制度を利用した女性教員が表彰された。	(秋田大学)
・若手の女性研究者を支援するメンター制度を改正し、支援対象者が学外のメンターを訪問する場合に、旅費を支援することとした。その結果、希望者が前期7人、後期9人となり、内4人が、研究職を目指して博士後期課程への進学や他大学へのキャリアアップを果たした。 ・県内高等教育機関に働きかけて大学連携をテーマとする男女共同参画シンポジウムを開催し、5機関の学長・副学長等をはじめとして参加者一同による「男女共同参画に向けた大学連携・山形宣言」を採択した。それを受けて「大学コンソーシアムやまがた」では、平成23年度末の総会で、「男女共同参画の推進とシンポジウムの共催」を決定した。 ・平成22年度に策定した「男女共同参画基本計画」に基づいて、平成23年度末に全学部等で取組の中間評価を行い、次年度以降の計画を立てて公表した。	(山形大学)
休業中の職員が在宅でも学内情報を得られるシステムを育児休業中の職員へ周知し、また、育児中の職員が取得できる休暇のリーフレットを作成したところ、育児に関わる休暇や他の制度についての理解が深まり、取得を検討する職員が増加した。	(福島大学)
・女子学生を対象とした新入生歓迎イベントを実施し、女性教員や先輩女子学生の体験談の紹介など入学した女子学生が孤立しない有意義な学生生活を送るためのきっかけ作りのひとつとした。 ・理系の10研究組織を中心に女子中高生を対象としたシンポジウムの開催、研究施設の見学、研究者との交流を行った。	(東京大学)
女性研究者支援室を、学内における常置組織として整備し直し体制の強化を図った。 女性研究者としてキャリアプランが構築でき、将来の不安を改善するためのキャリア教育(講義)をカリキュラムの一つとして実施した。 【歯学科: 学年混合選択セミナー(うち2コマ)、包括臨床実習-学生臨床セミナー(うち1コマ)】	(東京医科歯科大学)
男女共同参画支援室の設置、およびメンター制度、相談サービス、子育て交流会、病後児保育利用補助制度の実施により、ライフイベントを経過中の教職員及び学生のためのサポート体制を向上させた。学内の制度・サービスを紹介するリーフレットの配布を通して情報の周知を進めた。男女共同参画に関する調査およびジェンダーに焦点をあてた理数科目に関する調査を実施し、現状の理解を深めた。育児・介護を担う研究者が所属する講座に補助員を配置し、ライフイベントを経過中の研究者の両立支援体制を向上させた。女性研究者の比率が低く新規に女性を採用した講座、および女子学生の比率が低く新たに同比率が増加した教室に補助員を配置する制度を実施し、インセンティブの付与による男女共同参画の促進を推し進めた。	(東京学芸大学)
本学より公募する教職員公募文に、『東京海洋大学は、「男女共同参画行動宣言」を定め、女性研究者支援を含めた男女共同参画を推進しています。』と表記し、本学男女共同参画の推進のための行動指針を明記した。	(東京海洋大学)
本学では、女性の力を活用して社会と文化、そして学術の新たな展開を促し、これを実現するため、男女共同参画社会の実現を加速化するための取組みを推進している。今年度より新たな取組みの一つとして、本学では、我が国の学術研究の将来を担う創造性に富んだ女性研究者の養成・確保に資するため本学独自の「特別研究員」制度を導入した。この制度は、優れた女性研究者の継続的な研究活動を支援するとともに、女性研究者が研究中断後に円滑に現場に復帰する機会を提供するためのもので、女性研究者に研究に専念できる環境を与えるものとなっている。 また、学内研究者の産休育休明け・介護・看護のための一時支援を行っているが、今年度より緊急に支援を必要とする研究者のための緊急支援枠を作り、より多くの研究者への多様な支援を行っている。	(お茶の水女子大学)

学習意欲の溢れる5名の女子学生について、入学時に一時金50万円の支給および卒業まで4年間の授業料全額免除、さらに2年次に一時金50万円を支給することとし、平成23年4月の入学者から募集を行い、5名の女子学生を奨学生として決定した。 また、教職員・学生の育児を支援する目的で事業所内保育施設を開設することとし、出生8週間に降から就学前の児童をお預かりする「UEC保育園どんぐり」を平成24年5月に開園した。平成24年8月1日現在で常勤の教員をはじめ、技術職員、非常勤職員、留学生等のお子さん10名をお預かりしている。今後、一時預かりや病児への対応も考慮していきたい。	(電気通信大学)
①平成23年度は筑波大学男女共同参画推進室が「女性研究者研究活動支援事業合同公開シンポジウム事務局」となり、11月1日～2日に渡り、筑波大学東京キャンパスにて「女性研究者研究活動支援事業合同公開シンポジウム」を開催した。 ②平成24年4月に規則の改定を行い、育児短時間勤務制度、子の看護休暇制度、準フレックスタイム制度の対象年齢を引き上げるとともに、不妊治療のための休暇制度を新設して、就業環境を整備した。	(筑波大学)
大学院生を含めた研究者を対象に、職場環境の改善に必要なニーズを探ることを目的にアンケートを実施し、研究者のニーズを把握した。 今後、アンケート結果により把握したニーズを基に、男女共同参画に係る新たな取組みをしていく予定である。	(群馬大学)
平成22年度科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」に、本学の「理系女性教員キャリア支援プログラム」が採択となり、平成23年度新たに8名の女性教員を採用され、若干ではあるが、女性教員の比率がアップ(平成23年度調査時17.1%、本年度17.7%)した。	(千葉大学)
平成24年4月に学内に認可保育所が開設され、教職員の利用の他にも、大学院生が一時預かり保育を利用するなど、研究教育環境の改善が図られている。 また、保育学実習の実施や教職課程の学生が園児と接することを経験する場として、保育園との連携を進めている。	(横浜国立大学)
平成22年度に実施した「男女共同参画に関する教職員の意識調査」の結果において「仕事と子育て・介護との両立のしやすさを求める声」があり、その支援を行うため女性研究者等が出産、子育て又は介護と研究活動を両立できるよう、研究補助者を措置する「信州大学研究補助者制度」を整備した。平成23年度は、女性教員11名、男性教員7名の利用があり、研究補助者が研究をサポートすることによって、5件の学会発表、2件の国際学会発表が行われたこと並びに、共同研究者として研究補助者が優秀論文賞を受賞するなどの成果があった。	(信州大学)
ニュースレターを創刊し、男女共同参画の推進にかかる本学の取り組み等の周知と意識啓発を図っている。また、学内教職員の小学生の子を対象にした学童保育の開催場所を増やして事業の拡充を図った。	(富山大学)
男女共同参画に中心的に取り組む「男女共同参画キャリアデザインラボラトリー」のラボラトリー長が学長補佐(男女共同参画担当)に就任した。	(金沢大学)
・本学の女性教員比率を2015年までに17%以上に引き上げることを達成目標とすることについて、教育研究評議会、役員会において承認し、それに伴う各部署数値目標を部局長・部長会において確認した。目標設定にあたり、幹部層の理解を深めるための幹部FDを実施した。 ・女性研究者のロールモデルを提供するため、「岐阜大学女性研究者ロールモデル講演会(理系編)」を実施した他、キャリアガイダンス、「サイエンス夢追い人育成プロジェクト(女子大学院生による出前講義)」等を実施した。 ・就業環境の整備・充実として、研究補助員(研究支援者)の配置、インターネットによる在宅研究支援システムの運用、女性優先休憩室の整備、次世代女性研究者へのメンターを対象としたメンター講習会の実施、インターネットによる交流の場として女子学生と女性研究者のための掲示板「カモミール・ネット」の運用等を行った。 ・意識啓発の推進として、公開講演会(4月、7月)、男女共同参画推進シンポジウム(12月)、岐阜県内自治体との男女共同参画意見交換会を開催した。また、両立支援制度等を掲載した「岐阜大学ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブック」を作成した他、事務系職員を対象とした「ワーク・ライフ・バランス研修」を実施した。	(岐阜大学)
・平成23年3月に試行した春休み学童保育を制度化、春・夏休みに実施、発展させてきた。 ・相談窓口を増員した。 ・不妊治療やつわり、早産予防のためのリプロダクティブヘルス休暇を新設した。 ・女性の視点を加えた防災対策について学内に提言した。 ・地域社会と連携した男女共同参画セミナーを実施した。 ・他大学と連携し国立女性教育会館で女性研究者支援モデル育成事業後の男女共同参画の継続・発展をテーマとするワークショップを開催した。	(静岡大学)
各部署への働きかけにより、新築の理学研究科内に、女性休養室・授乳室が確保整備された。 理系女子学生(学部生・大学院生)のためのエンカレッジ交流会において、総長と学内女性研究者によるパネルディスカッションを行い、研究者ロールモデルを提示した。	(名古屋大学)
・平成24年度に、女子学生向けキャリアセミナーを2回開催。 1回目は、本学OGを招いたパネルディスカッション形式で、女性技術者としてのキャリアパスを学ばせ、2回目は、企業の人財開発部の部長職の女性を講師とし、企業による働く女性への支援を紹介して、女子学生が技術者を目指す一助とした。 ・オープンキャンパスにおいて女子高校生を対象とした特別イベントを開催。本学女性教員から女子学生への工学への勧めについて、また、女子学生から自身の入試体験談や大学での研究・学生生活などについて説明があり、引き続き会場を移動し談話会を開催。予定時間を超えるほどの活発な意見交換が行われた。 ・研究者支援に関する実態調査の結果を踏まえて研究支援員制度を整備。制度の運用を開始したところ、男性教員から、妻の出産後、育児、家事などを妻と分担して行うため定時に帰宅する必要があることから申し出があり、研究支援員を3か月間利用した結果、研究業務において顕著な効果を得ることができた。	(名古屋工業大学)
大学の輩出責任として男女共同参画の普及啓発を大学職員から学生にも発信するため、24年度共通教育の前期・後期授業において「男女共同参画基礎編」、「啓発イベント実践」「ライフ・プランニングと社会参画」を開講した。	(三重大学)

本学における取り組みの成果は、下記のとおりである。	(滋賀医科大学)
・平成23年に実施した女性教職員を対象にしたアンケートや全学フォーラムにおける意見は、女性教職員支援のためのニーズが明確になり、全土曜日開所や年齢別定数の見直し、園庭の拡張、病児保育の実施を決定した。	(京都教育大学)
・平成24年6月8日開始の相談室には、同年8月29日現在、2件の相談があり、相談者の問題に対し複数の相談員が対応にあたり、問題解決の糸口をみつけることができた。 ・学内女性のためのネットワーク「SUMS-なでしこネット」を立ち上げ、親睦を図るとともに職場環境改善やワークライフバランスについての意見交換を行う交流会(4回)及び本学卒業生の研究者、看護師によるロールモデルとしてのシンポジウムを実施した。また、本年度最初の登録を呼びかけたところ、男性教員の登録希望があり、徐々にではあるが啓発活動の成果がうかがえる。	(神戸大学)
・平成23年度滋賀県女性研究者等支援事業以降、県内13大学との連携を進めるとともに滋賀県との連絡を密にし、男女共同参画推進に関する各種事業を申請している。	(奈良女子大学)
育児・介護等との両立を支援するための諸制度について紹介するパンフレットを作成し、学内に配付するとともに学内のネットワークにて公開し、いつでも参照可能にした。	(奈良先端科学技術大学院大学)
【提言3 就業環境の整備・充実】に関連して、平成23年度10月より病後児・夜間保育ベビーシッター派遣料金の一部を補助するサービスを実施し、育児と仕事の両立支援制度を拡充した。	(和歌山大学)
平成24年4月より、育児部分休業の取得対象を「小学校就学の始期に達するまでの子」から「小学校2年生までの子」に延長し、職員が仕事と育児を両立させ、職員全員がその能力を十分に発揮できるように環境整備を行った。 前回の調査で報告しなかったが、本学では、男女共同参画推進に評価システムを導入しPDCAサイクルを活用し、各部局から全学にわたる男女共同参画推進状況を把握することとしている。部局の特性を活かした活動が男女共同参画推進につながっていることを構成員が認識し、合わせて、部局単位で女性教員比率を確認し改善を促す機会としている。	(鳥取大学)
平成23年度は教職員宿舎の一室を利用した一時託児室「託児室せんたん」を開室し、その運用を行うことで、プラスα保育(通常の保育では対応できない部分の保育支援)を学内で実施した。また、出張時の教員に対する保育支援(ベビーシッター費用補助)の試行を開始した。	(香川大学)
1月に開催した国際シンポジウムは、バイオサイエンスに関連する世界トップクラスの女性研究者を招へいし、250名近い参加者を得て行った。そのキャリアや研究についての講演は、特に若手教員に強い印象を与えた他、地元マスコミからも大きく取り上げられた。	(愛媛大学)
『女性研究者研究支援経費』を学内募集し、「研究支援金及び論文執筆した際の投稿料・掲載料の補助」を実施した。	(九州大学)
平成23年10月に男女共同参画推進室を設置し、学内ニーズの調査やホームページの立ち上げ、セミナーの開催等の活動を進めている。また平成23年5月20日付で、鳥取労働局長より次世代育成支援対策推進法に基づく「基準適合一般事業主認定」を受け、次世代認定マーク(愛称:「くるみん」)を取得した。	(九州工業大学)
・「子の予防接種又は健康診断のための休暇(特別休暇)」及び「子の看護休暇(特別休暇)」の取得要件を拡大したことで、同休暇の取得率が向上した。	(山口大学)
・平成23年10月1日付けで医学部附属病院に医療人のキャリア形成に寄与し、医療人の確保・育成を目的とした「医療人育成センター」が設置され、その一部門として男女共同参画支援を行う「男女共同参画支援部門」が置かれた。仕事と家庭の両立のための制度の普及、復職支援等への取組みを開始した。	(愛媛大学)
・入試など休日出勤時の託児事業を行った。 ・オープンキャンパスにおいて、女子生徒に向けた学生による相談窓口を設けた。また、本学の女性研究者やキャリアデザイン講座に登場した本学卒業生を紹介した「女性研究者・卒業生ロールモデル集」の配布によって、未来の女性研究者の育成、確保を行った。 ・理事との懇談会「Rijiカフェ」を開催し、女子学生も交え、女性研究者・女性事務職員が参加した。その場で出された要望が実現し、また部局を超えた女性研究者同士の交流・情報交換の場となり、ネットワーク形成に繋がった。	(愛媛大学)
○両立支援のための研究継続支援制度の整備・充実 女性研究者研究活動支援事業(女性研究者支援モデル育成)により、平成23年5月より研究支援員制度を開始し、育児負担のある女性研究者及び夫婦ともに本学の研究者である男性研究者に対し、研究支援員を配置している。利用者は平成23年度後期13名、平成24年度前期14名であり、両立支援とともに研究時間が増加したこと、また、支援する学生のロールモデルとなることにより次世代育成の一環としての効果も上がっている。	(九州大学)
本学では、平成21年度の学内保育園の開園準備において、給食を提供すべく、保育施設に給食室を設置するとともに、機材等の設備も準備した。 開園当初は、入園者数が見込めない状況であったため、給食は約30食以上又は保護者から徴収する経費により調理が可能となった場合に、提供することとした。昨年度途中から園児数が30名を超えたこと、給食の提供がないことを理由として退園していく方もいたことから、給食の導入を検討し、平成24年4月より学内保育園にて給食の提供を開始した。	(九州大学)
現在では、学内保育園の殆どの利用者が給食を利用している。	(九州大学)
前回調査時点以降、特に成果を上げた新たな取組みは次のとおりである。	(九州大学)
・男女共同参画専用のホームページを開設した結果、これまでに多くのアクセス数を確認することができた。 ・一部の部局において、オープンキャンパス時に、理系女子のための進路相談会を開設してアンケートを集計した結果、一部の女子生徒から、これまで興味のなかった工学系の分野に興味を持つことができたという回答があり、一定の成果を上げることができた。 ・男性の育児家事参加促進事業の一環としてのワークライフバランス研修(北九州市委託事業の出前育児講座)を学内で実施した結果、多数の参加があり、男性の子育てへの意識改革につなげることができた。 ・現役の女子学生等のコメントを記載した小冊子「Happy Kyutech Girls」を作成・配布するなど、様々な努力により、女子学生がこの5年間で約30%増加した。	(九州大学)

・平成23年度で終了する女性研究者支援事業「三世代サポート型女性研究者支援」の成果の検証に基づき、男女共同参画推進委員会の下に「男女共同参画推進室」を設置し、事業実施体制を整備した。 ・育児中の女性教職員の支援に関するアンケート調査(平成22年11月)に基づき、育児・介護支援に焦点を絞って「佐賀大学の育児・介護支援ガイド」を作成(平成23年2月)した。 このアンケート調査結果及び育児・介護支援ガイドを全教職員に配布(平成23年4月)して制度の理解と制度の活用を啓発した結果、育児短時間勤務や育児時間、子の看護休暇の利用者増となって効果が表れた。	(佐賀大学)
男女共同参画を推進する啓発活動の一環として「アサーティブセミナー」を平成22年度から年1回開催している。このセミナーの目的は、全教職員が働きやすい職場にしたいとの視点からコミュニケーションを主体として行っており、講師は県外から招いていた。しかし、年1回の開催では参加のチャンスが制限されるため、開催回数を年複数回に増やし教職員の参加可能性を拡大し、男女共同参画の意識啓発向上につなげるため、小規模ながらアサーティブ実践セミナー「ロールプレイカフェ」とし講師も県内の大学のアサーティブ・トレーナーに依頼した。講師を県内から招くことにより経費的にも支出の減となり、今後の効果が期待できる。	(長崎大学)
・育児・介護に携わる研究者(男性も含む。)に対し、研究補助業務に従事する研究サポーターを配置することで、研究者のワークライフバランスを支援し、研究活動の活性化を促進する「研究サポーター事業」を平成23年11月に開始した。現在、女性研究者のみならず、男性研究者の利用実績もあり、好評を得ている。 ・各学部との協議、理解を得て、部局長裁量経費を活用して、女性教員比率の増加に応じたインセンティブを付与することが決定された。 ・本学では初めて、女性研究者のロールモデル誌を作成し、県内の高校に配布したところ、進路指導教員から追加配付の依頼があるなど、反響は大きかった。 ・当室のイメージキャラクター“FAB子ちゃん”を作成し、地元テレビ局等マスコミ関係を積極的に活用して広報し、学内外への周知を図った。	(大分大学)
研究補助者雇用制度を、平成23年度からは、「Athenaリサーチアシスタント制度」として拡充し、利用対象者を性別不問とした。その結果、前期・後期あわせて同制度を利用した8名のうち3名が子育て中の男性であった。本制度へのニーズが性別を問わず高いことが明らかとなり、平成24年度以降も同様の制度として継続している。 また、平成24年1月に開催した「第2回宮崎大学男女共同参画シンポジウム」では、従来の取組状況の発表に加えて、初めての試みとして部局長と教職員によるパネルディスカッションを行った。さまざまな立場の教職員がさまざまな意見を活発に交わす機会となり大変好評であった。	(宮崎大学)
研究支援員制度については、育児・介護期にある女性研究者(配偶者が研究者の男性研究者を含む)に対して、大学院生等を研究支援員として研究活動支援を行うことによって、研究活動の進展が図られ、また研究支援員にとってもスキルアップにつながるなど大きな成果があがっている。 部局長等と男女共同参画推進室(室長、副室長)との意見交換である「男女共同参画キャラバン」を実施したことで、部局における男女共同参画(特に女性研究者支援の意義)に係る意識啓発に大きく寄与し、一部の部局においてポジティブ・アクションの導入や女性研究者採用に係るインセンティブの導入に向けた検討などが図られた。	(鹿児島大学)
本学では、平成23年2月に男女共同参画宣言及び基本方針を策定し、それを受けて平成24年2月にアクションプランを制定した。6月には、本学の教育研究評議会において、女性教員比率の目標値を達成するため、大学教員の公募文書に記載する「女性研究者の積極的採用のためのポジティブアクションプラン」が了承された。さらに、7月には女性研究者の研究活動を紹介するオープンキャンパスを企画し、文系・理系を問わない多くの高校生に対して女性研究者の活躍・魅力を発信するなど、積極的に男女共同参画の推進に取り組んでいる。 文部科学省が実施する「女性研究者研究活動支援事業」に申請していたところ、その採択が決定したので、9月以降、男女共同参画に関わる様々な取組を本格的に実施する予定である。	(琉球大学)

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－

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－

平成23年2月10日

(社)国立大学協会 教育・研究委員会

男女共同参画推進を促すための提言

1 背景

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

これまで、大学における男女共同参画を推進していくために数値目標が掲げられてきた。その代表的なものは、「2010 年までに女性教員比率 20% (国立大学協会 2000 年)」、「2020 年までに指導的立場の女性比率 30% (第 2 次男女共同参画基本計画 2005 年)」、「この 5 年間で自然科学系女性研究者の採用割合 25% (第 3 期科学技術基本計画 2005 年)」などであるが、これらの計画に掲げられた数値目標と現状の数値との乖離は大きく、目標達成に向けて、何らかの方策を施す必要がある。

2 達成目標とタイムテーブルの設定

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とタイムテーブルを設定することが必要である。

2000 年に国立大学協会で、将来の研究者の養成機関である博士課程における女性比率が当時 23.6% (国立大学においては 21.6%、公立大学 23.0%、私立大学 29.6%) であり、将来さらに上昇することを予測し「2010 年までに国立大学の女性教員比率を 20%に引き上げることを達成目標として設定することが適切であると思われる。」とした。これまで個々の国立大学が様々な男女共同参画の推進に努めてきたものの、2010 年 5 月 1 日現在の女性教員比率は 12.7%であり未達成となっている。このことに鑑み、引き続き、国立大学の女性教員比率を 20%以上に引き上げることを目指しつつ、少なく

とも 2015 年までに 17%以上（各大学において 1 年ごとに 1%以上）に引き上げることが達成目標として設定することが適切であると思われる。

また、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および教育関連の実情把握のための調査資料の整備、共通のデータベースの構築と必要に応じて各大学への情報提供を行えるような情報の集積を目的に、今後 10 年間にわたって男女共同参画推進状況の追跡調査を継続的に行うことが決定され、今回が区切りの 10 年目である。前述したように目標を到達していない状況であり、目標達成に向け国立大学における男女共同参画を推進するため、次に提言している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しつつ、今後も引き続き追跡調査を行うこととする。調査にあたっては、大学の負担軽減を考慮し、毎年調査すべきものと隔年あるいは 3 年ごとに調査するものの調査項目や収集すべき情報を精選し、簡素化を図ることとする。

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。

目標の達成に向けた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。

【提言 1】 男女共同参画の推進体制の整備

- (1)男女共同参画推進の基本方針、宣言等の作成、提示
- (2)室、委員会、ワーキング・グループ等の検討推進体制の設置・充実

【提言 2】 女性教員・研究者の拡大

- (1)採用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
 - ・部局や分野ごとの女性教員比率の年次計画や最終目標（努力目標）の設定
 - ・女性教員を採用した部局等に対する人件費ポイント制等におけるインセンティブの付与

- ・女性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
- (2)昇任・給与・研修等の男女機会均等の推進
- ・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
- (3)大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大
- ・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
 - ・大学関連団体である諸学会と連携した男女共同参画の意識啓発と推進（学会規約に明記するなど）
- (4)女子学生や若手女性研究者、女子中高生など次世代研究者へのロールモデルの提供
- ・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
- (5)女性に多い非常勤講師の待遇の改善の促進等
- ・特定校に数年にわたって非常勤講師として勤務し、事実上常勤化している場合、常勤の教員として採用することへの一層の努力
 - ・非常勤講師が専任になる機会の拡大を支援するため、研究環境の改善、教員との交流等を通じたネットワークへの参加、研究上有益な情報へのアクセスの拡大のための配慮
 - ・非常勤講師が常勤の教員との共同プロジェクトに参加できるよう積極的な配慮

【提言 3】 就業環境の整備・充実

- (1) 育児・介護等との両立を支援するための就労支援制度の整備・充実
- ・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
 - ・学生等を活用した幼児教育及び保育ニーズの両面をカバーする制度の整備
 - ・配偶者（男性）の育児休暇の取得の促進及び意識改善
- (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
 - ・休業中の教職員に対するICT等を活用した在宅での双方向ネットワークの構

築

(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

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

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

- ・ 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

【提言 4】 意識啓発の推進

(1) 男女の固定的な性別役割分担意識の解消や職場慣行の見直しと改善

(2) 男女共同参画を推進する諸制度の学内外への積極的広報

- ・ 両立支援制度の大学ホームページへの掲載
- ・ 教職員を対象にした両立支援制度の説明会の開催

(3) 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

- ・ 地域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

(4) 両立支援制度（育児・介護休業等）の活用可能な雰囲気醸成

- ・ 両立支援制度の取得を促すポスター・リーフレットの作成
- ・ ワーク・ライフ・バランスの観点から、年次休暇等の積極的取得を促進する通知の発出
- ・ 育児休業を取得した教員が所属する部局へのインセンティブの付与

4 国等による支援

それぞれの国立大学が男女共同参画を進めていくためには、文部科学省を始めとする政府機関の支援も必要である。国等による支援として、次のようなことが期待される。

ア 国にあっては、働きやすい環境の整備のための財政支援の拡充等を実施すること。

(1)人件費削減政策の撤廃

(2)施設設備の整備・改善

- ・学内保育施設等の整備

(3)女性研究者の支援

- ・育児休業取得に伴う研究費支援制度の構築

- ・介護休業取得に伴う柔軟な支援制度の構築

- ・女性研究者のライフステージにあわせたトータルな支援システムの構築

- ・新規の女性研究者及び研究補助者に係る人件費の補助

イ 地方自治体にあっては、働きやすい環境の整備のための財政支援の拡充等を実施すること。

(1)大学近辺への公的な保育施設・介護施設の設置の促進・誘致

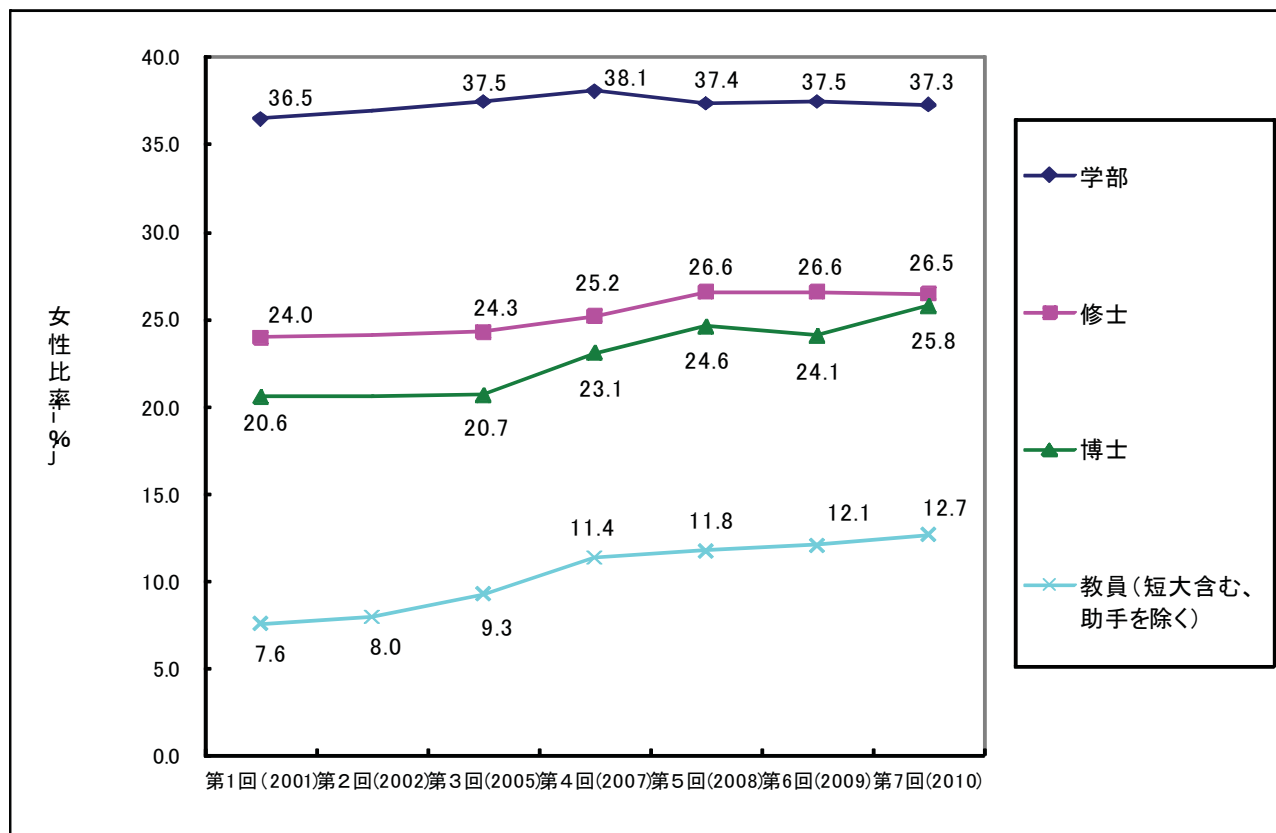
(2)利用に係る料金の低廉化

(3)保育施設におけるニーズに応じた保育時間の配慮

(4)大学と自治体との連携・協力体制の強化

【参考資料】

- ・ 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。

国大協企画第 78 号
平成 24 年 7 月 26 日

各会員代表者 様

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
谷口 功（熊本大学長）

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9回）について（依頼）

国立大学協会は、平成12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、翌年の6月総会時に開催された第3常置委員会において、10年間にわたって男女共同参画の推進状況を継続的に調査することを決定し、さらには、平成23年2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-」において、今後も追跡調査を継続することとし、これまで8回の追跡調査を実施してきました。

本追跡調査は、開始時の第3常置委員会から企画委員会等を経て、平成18年度より現在の教育・研究委員会男女共同参画小委員会に引き継がれていることから、昨年に引き続き、本小委員会により、第9回の追跡調査を実施することとなりました。

各国立大学長の皆様におかれましては、ご多忙のところ誠に恐縮ですが、アンケートの以下の各構成部分につき、それぞれ適任の方にご指示いただき、別添ファイル（男女共同参画調査票）の回答欄にご記入の上、来る平成24年8月31日（金）までに、国立大学協会事務局宛てご回答いただきますよう、協力方よろしくお願い申し上げます。

◎ アンケートの構成

第Ⅰ部 統計調査（男女共同参画の現状）

学内の人事構成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

学内で男女共同参画の推進を担当しておられる責任者（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、この部分につきましては、原則としてご記入いただいたものをそのまま報告書に掲載いたしますので、ご了承ください。

男女共同参画推進の取組状況について

平成23年2月10日に公表しました「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－」において、大学が取り組むべき事項として提言しました内容の実施状況について、参考のため現状確認を行うものですので、ご協力願います。

学内で男女共同参画の推進を担当しておられる責任者（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。

- ◎ なお、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ください。

『男女共同参画の推進状況に関する調査（第9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

●本ファイルのシート構成

シート名	内 容
案内	本シートです。
回答ご担当者	貴大学・回答ご担当者名を入力していただくシートです。
I. 統計調査	アンケートの回答をご入力していただくシートです。
II. 状況報告	//
取組状況	//
回答状況	エラーの有無等をご確認いただくシートです。

●回答方法(入力方法)

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

●メッセージ

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

●ご確認

回答された内容は、**各回答シート**や「**回答状況**」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.xls)

●電子メールによるファイルの送信

電子メールの標題 (Subject)	最初に「貴大学名」、その後続けて「男女共同参画調査票」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	本調査票ファイル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 伊藤 雄章
電 話	03-4212-3525
E-メールアドレス	chosa@janu.jp
電子メールで、平成24年8月31日(金)までにご回報(送信)ください。	

『男女共同参画の推進状況に関する調査』

貴大学名、ご担当者名等をご記入ください。

大 学 名		▼	大学名を選択してください
-------	--	---	--------------

全体取りまとめ、協会への回答(送信)ご担当者

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

各シートの回答(記入)等ご担当者をご記入ください。

I 統計調査	役職		役職名を入力してください
	氏名		お名前を入力してください
II 状況報告	役職		役職名を入力してください
	氏名		お名前を入力してください
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(男女共同参画の現状)】

大学の教員およ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
平成24年5月1日現在で記入してください。

表1.1 職階別・性別 教員数 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					

* 非常勤理事は除いてください。

* 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。

*** 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。

表1.2 大学の意思決定機関等における性別構成 単位:人

	男	女	計	女性 比率 %
学長補佐等 *				
経営協議会、教育研究評議会委員**				
部局長等				
監事 **				
小計				
非常勤理事				
大学運営に参画する外部委員等 ***				
非常勤監事				
小計				
計				

* 理事及び副学長は除いてください。

** 学外委員、非常勤理事等は除いてください。

*** 経営協議会の学外委員等の数を記入してください。

表1.3 非常勤講師の構成

単位:人

	男		女		計		女性比率 %	
	うち 任期 付き ***		うち 任期 付き ***		うち 任期 付き ***		うち 任期 付き ***	
専任教員の本務を持つ者								
教員以外の本務を別に持つ者*								
本務を持たない非常勤講師(60歳以上)**								
本務を持たない非常勤講師(60歳未満)**								
計								

* 企業、国公立研究機関、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。

*** 「うち任期付き」の欄には、有期限の外部資金で雇用され、雇用される期間が決められている任期付き教員数のみを記入してください。

表1.4 部局別・性別教員数

単位:人

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

平成24年度学校基本調査 様式第7号「学生教職員等状況表 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。

表1.5 専攻分野別 学部・大学院の卒業(修了)者数

単位:人

専攻分野 *	学部卒業生				修士課程修了者				博士課程修了者				専門職大学院修了者			
	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																
保健																
商船																
家政																
教育																
芸術																
その他																
									法科大学院修了者 →							
合計																
合計(自動計算)																

* 専攻分野の分類は、学校基本調査に従ってください。

** 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。

表1.6 専攻分野別 学部・大学院の教員数

単位:人

専攻分野 **	教 授		准教授		講師(常勤)		助 教	
	男	女	男	女	男	女	男	女
	うち 任期 付き ***	うち 任期 付き ***	うち 任期 付き ***	うち 任期 付き ***	うち 任期 付き ***	うち 任期 付き ***	うち 任期 付き ***	うち 任期 付き ***
人文科学								
社会科学								
理学								
工学								
農学								
保健								
商船								
家政								
教育								
芸術								
その他								
合計								
合計(自動計算)								

専攻分野 **	小 計				助 手	
	男	女	計	女性比率 %	男	女
	うち 任期 付き ***	うち 任期 付き ***	うち 任期 付き ***	うち 任期 付き ***	うち 任期 付き ***	うち 任期 付き ***
人文科学						
社会科学						
理学						
工学						
農学						
保健						
商船						
家政						
教育						
芸術						
その他						
合計						
合計(自動計算)						

* 専攻分野の分類は、学校基本調査に従ってください。

** 同上。担当する学生の分類に従って、学部・大学院の教員の合計を記入してください。

*** 「うち任期付き」の欄には、有期限の外部資金で雇用され、雇用される期間が決められている任期付き教員数のみを記入してください。

表1.7 常勤教員の採用・昇任などの異動

単位:人

任用形態	異動後の職名	男	女	計
採用・転入 *	教授			
	准教授			
	講師			
	助教			
	助手			
	小計			
学内昇任 **	教授			
	准教授			
	講師			
	助教			
	小計			

平成23年度中に異動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。

** 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。

I. 統計調査

表1.8 職系別・職名別職員数

単位:人

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

* 職系の分類は、学校基本調査に従ってください。

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

（参考例）

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

『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】

男女共同参画に関する現状・課題及び第2期中期目標・計画における対応

貴大学での第2次中期目標・中期計画における男女共同参画推進に向けた対応は、どのような取り組みですか。また、これまでどのような取り組みを行ってこられ、今後の課題についてどのようにお考えですか。

以下の「現在の女性教員比率」の欄に数値を記入した上で、「第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応」及び「貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題」について、ご自由にご記入ください。

貴大学における男女共同参画に関する取り組みなどを紹介するウェブサイトを公開されている場合には、そのURLを合わせて欄内にご記入ください。

なお、この部分につきましては、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	
-----	--

平成24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
女性教員比率(自動計算)		%	※「総教員数」及び「女性教員数」は役員を含め、助手を除いた数を記入してください。					

第2期中期目標・中期計画における男女共同参画推進への対応

--

貴学における男女共同参画の推進に関する昨年度からの新たな取り組み並びに現状に対する課題

--

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

※貴学にて開設されておりましたらURLをご記入ください。

URL:

--

『回答ご担当者』シートの大学名を選択してください！

【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、平成24年5月1日現在の実施状況を回答してください。

設問は15項目あります。それぞれの項目について「実施中」、「検討中」、「未検討」のいずれか該当する○をクリックしてください。

設問の内容は、平成23年2月10日に公表しました「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―」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(2015年度)を予定しているため今回現状確認を行うものです(2015年度には各設問における実施内容についても確認する予定です)。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いますので、ご参照ください。

URL <http://www.kokudaikyo.gr.jp/active/txt5/danjyo110210.pdf>

1. 男女共同参画の推進体制の整備について

- (1) 男女共同参画推進の基本方針、宣言等の作成、提示

☐ 実施中 ☐ 検討中 ☐ 未検討

☐ 回答取り消し

- (2) 室、委員会、ワーキング・グループ等の検討推進体制の設置・充実

☐ 実施中 ☐ 検討中 ☐ 未検討

☐ 回答取り消し

2. 女性教員・研究者の拡大について

- (1) 採用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

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
 ・部局や分野ごとの女性教員比率の年次計画や最終目標(努力目標)の設定
 ・女性教員を採用した部局等に対する人件費ポイント制等におけるインセンティブの付与
 ・女性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

☐ 実施中 ☐ 検討中 ☐ 未検討

☐ 回答取り消し

- (2) 昇任・給与・研修等の男女機会均等の推進

例) ・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

☐ 実施中 ☐ 検討中 ☐ 未検討

☐ 回答取り消し

- (3) 大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大

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
 ・大学関連団体である諸学会と連携した男女共同参画の意識啓発と推進
 (学会規約に明記するなど)

☐ 実施中 ☐ 検討中 ☐ 未検討

☐ 回答取り消し

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

☐ 実施中 ☐ 検討中 ☐ 未検討

☐ 回答取り消し

- (5) 女性に多い非常勤講師の待遇の改善の促進等

- 例) ・特定校に数年にわたって非常勤講師として勤務し、事実上常勤化している場合、
 常勤の教員として採用することへの一層の努力
 ・非常勤講師が専任になる機会の拡大を支援するため、研究環境の改善、教員との
 交流等を通じた ネットワークへの参加、研究上有益な情報へのアクセス拡大のた
 めの配慮
 ・非常勤講師が常勤の教員との共同プロジェクトに参加できるよう積極的な配慮

☐ 実施中 ☐ 検討中 ☐ 未検討

☐ 回答取り消し

3. 就業環境の整備・充実について

- (1) 育児・介護等との両立を支援するための就労支援制度の整備・充実

- 例) ・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
 ・学生等を活用した幼児教育及び保育ニーズの両面をカバーする制度の整備
 ・配偶者(男性)の育児休暇の取得の促進及び意識改善

☐ 実施中 ☐ 検討中 ☐ 未検討

☐ 回答取り消し

- (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

- 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
 ・休業中の教職員に対するICT等を活用した在宅での双方向ネットワークの構築

☐ 実施中 ☐ 検討中 ☐ 未検討

☐ 回答取り消し

- (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

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

☐ 実施中 ☐ 検討中 ☐ 未検討

☐ 回答取り消し

- (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

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

☐ 実施中 ☐ 検討中 ☐ 未検討

☐ 回答取り消し

4. 意識啓発の推進について

- (1) 男女の固定的な性別役割分担意識の解消や職場慣行の見直しと改善

☐ 実施中 ☐ 検討中 ☐ 未検討	☐ 回答取り消し
---	------------------------------

- (2) 男女共同参画を推進する諸制度の学内外への積極的広報

例) ・両立支援制度の大学ホームページへの掲載
・教職員を対象にした両立支援制度の説明会の開催

☐ 実施中 ☐ 検討中 ☐ 未検討	☐ 回答取り消し
---	------------------------------

- (3) 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

例) ・地域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

☐ 実施中 ☐ 検討中 ☐ 未検討	☐ 回答取り消し
---	------------------------------

- (4) 両立支援制度(育児・介護休業等)の活用可能な雰囲気醸成

例) ・両立支援制度の取得を促すポスター・リーフレットの作成
・ワーク・ライフ・バランスの観点から、年次休暇等の積極的取得を促進する通知の発出
・育児休業を取得した教員が所属する部局へのインセンティブの付与

☐ 実施中 ☐ 検討中 ☐ 未検討	☐ 回答取り消し
---	------------------------------

アクションプランを踏まえて

前回調査時点(平成23年5月1日)以降、新たに始め、特に成果を上げた取組み等があれば
ご自由にご記入ください。

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。

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。

C.大学別女性教員比率一覧

表1. 1 職階別・性別
教員数

	合計(助手を除く)			ランキング		学長		理事		副学長		教授		准教授		講師(常勤)		助教		助手	
	男	女	女性比率(%)	順位 (前回)	順位 (前回)	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
国立大学全体	53,889	8,456	13.6	(13.0)	-	83	3	331	7	182	11	19,938	1,733	15,419	2,527	3,872	894	14,044	3,281	279	368
お茶の水女子大学	114	88	43.6	(44.1)	1*	0	1	3	0	0	0	69	37	36	29	0	13	6	7	1	18
東京外国語大学	169	81	32.4	(30.2)	2*	1	0	56	2	3	0	90	35	56	33	15	12	2	1	0	0
奈良女子大学	139	65	31.9	(31.1)	3*	1	0	2	1	0	0	73	19	56	19	4	5	3	21	0	0
総合研究大学院大学	21	8	27.6	(28.6)	4*	1	0	2	0	0	0	3	2	4	1	0	1	11	4	0	0
大阪教育大学	202	63	23.8	(22.8)	5*	1	0	4	0	1	1	119	26	69	30	8	6	0	0	0	0
福岡教育大学	147	43	22.6	(21.7)	6*	1	0	3	0	2	0	88	24	52	17	1	2	0	0	0	0
京都教育大学	98	28	22.2	(20.6)	7*	0	1	3	0	4	0	53	10	35	14	3	3	0	0	0	0
東京学芸大学	262	73	21.8	(20.3)	8*	0	1	2	1	2	1	144	24	92	32	15	13	7	1	0	0
京産大	177	47	21.0	(19.8)	9*	1	0	4	0	2	0	94	20	62	18	14	9	0	0	1	3
滋賀大	120	31	20.5	(19.9)	10*	1	0	3	0	0	0	66	10	45	14	5	6	0	1	0	0
鳴門教育大学	136	35	20.5	(21.1)	10*	1	0	2	0	3	0	58	13	50	17	21	4	1	1	0	0
上越教育大学	92	23	20.0	(18.3)	12*	1	0	2	0	3	0	53	8	30	14	3	1	0	0	0	0
奈良教育大学	593	148	20.0	(18.4)	12*	1	0	5	0	8	0	124	20	107	21	90	17	258	90	0	0
東京医科歯科大学	127	31	19.6	(18.9)	14*	1	0	2	0	1	0	77	12	41	19	2	0	3	0	0	0
兵庫教育大学	258	62	19.4	(19.0)	15*	1	0	3	0	2	0	55	5	44	8	36	9	117	40	0	0
浜松医科大学	776	184	19.2	(19.3)	16*	1	0	4	0	0	0	255	19	180	27	96	20	240	118	0	0
徳島大学	188	43	18.6	(17.6)	17*	1	0	3	0	0	0	104	15	58	18	2	0	20	10	1	1
東京芸術大学	62	14	18.4	(20.5)	18*	1	0	0	0	4	0	34	6	23	6	0	0	0	2	0	0
政策研究大学院大学	251	56	18.2	(17.5)	19*	1	0	3	0	2	0	117	15	85	29	18	3	25	9	2	2
和歌山大学	987	212	17.7	(17.1)	20*	1	0	5	0	4	0	391	56	277	66	69	16	240	74	0	6
千葉大学	313	66	17.4	(16.4)	21*	1	0	4	0	6	2	165	25	118	29	19	10	0	0	0	0
北海道教育大学	210	44	17.3	(16.8)	22*	1	0	4	0	0	0	105	14	78	19	15	8	7	3	1	0
愛知教育大学	625	126	16.8	(15.5)	23*	1	0	5	0	0	0	243	14	173	32	51	30	152	50	0	0
島根大学	543	108	16.6	(16.7)	24*	1	0	4	0	3	0	237	24	148	28	45	8	105	48	0	8
香川大学	555	110	16.5	(15.6)	25*	1	0	4	0	8	1	201	12	139	30	67	22	135	45	0	0
高知大学	197	39	16.5	(14.8)	25*	1	0	3	0	2	0	111	19	78	20	1	0	1	0	0	1
福島大学	749	147	16.4	(16.6)	27*	1	0	6	0	4	0	297	36	210	49	57	11	174	51	8	6
富山大学	487	95	16.3	(16.0)	28*	1	0	4	0	3	0	159	18	144	16	59	7	117	54	0	0
秋田大学	99	19	16.1	(16.1)	29*	1	0	3	0	0	0	59	10	32	9	3	0	0	0	0	2
宮城教育大学	95	18	15.9	(15.9)	30*	1	0	1	0	2	0	44	6	35	6	5	2	7	4	0	0
筑波技術大学	287	54	15.8	(15.6)	31*	1	0	3	0	0	0	50	5	38	9	53	5	142	35	0	0
旭川医科大学	288	54	15.8	(16.2)	31*	1	0	4	0	0	0	52	8	40	6	39	7	152	33	4	11
滋賀医科大学	904	169	15.8	(15.3)	31*	1	0	6	0	7	0	283	26	216	42	77	12	314	89	3	0
長崎大学	1,525	282	15.6	(15.6)	34*	1	0	7	0	2	0	570	56	463	100	257	60	225	66	1	0
筑波大学	797	146	15.5	(14.5)	35*	1	0	4	0	1	0	314	35	223	49	67	12	187	50	1	1
熊本大学	581	106	15.4	(13.5)	36*	1	0	5	0	0	0	176	20	157	24	37	7	205	55	4	9
山梨大学	395	72	15.4	(14.9)	36*	1	0	3	0	3	0	199	26	133	34	9	3	47	9	1	1
埼玉大学	280	51	15.4	(15.8)	36*	1	0	3	0	0	0	174	28	72	17	24	6	6	0	9	58
一橋大学	499	89	15.1	(14.6)	39*	1	0	4	0	4	0	153	16	147	21	32	11	158	41	1	3
宮崎大学	480	85	15.0	(14.4)	40*	1	0	5	0	2	1	159	16	117	20	50	11	146	37	1	6
大分大学	287	50	14.8	(14.5)	41*	1	0	4	0	0	0	143	17	99	25	11	7	29	1	1	0
宇都宮大学	644	112	14.8	(14.6)	41*	1	0	4	0	6	0	203	15	176	23	61	18	193	56	0	0
鳥取大学	870	149	14.6	(14.0)	43*	1	0	5	0	0	0	352	47	241	44	67	2	204	56	4	1
金沢大学																					

表1. 1 職階別・性別
教員数

	合計(助手を除く)			ランキング		学長		理事		副学長		教授		准教授		講師(常勤)		助教		助手	
	男	女	女性比率(%)	(前回)	順位 (前回)	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
三重大学	649	111	14.6	(14.6)	43 ⁺	1	0	3	1	6	0	213	27	172	34	72	12	182	37	0	0
群馬大学	720	122	14.5	(14.7)	45 ⁺	1	0	4	0	1	0	213	23	166	21	65	15	270	63	2	0
山口大学	786	133	14.5	(14.0)	45 ⁺	1	0	5	0	3	0	295	30	215	38	78	22	189	43	2	3
福井大学	464	78	14.4	(13.8)	47 ⁺	1	0	3	0	2	0	169	14	131	21	52	11	106	32	2	5
新潟大学	953	160	14.4	(14.2)	47 ⁺	1	0	5	0	4	0	337	20	328	56	63	17	215	67	2	6
佐賀大学	587	98	14.3	(14.3)	49 ⁺	1	0	4	0	0	0	209	13	184	28	52	16	137	41	2	1
岐阜大学	654	109	14.3	(13.5)	49 ⁺	1	0	5	0	2	1	241	24	208	33	37	4	160	47	0	1
名古屋大学	1,820	303	14.3	(13.1)	49 ⁺	1	0	5	0	0	0	635	47	477	99	147	33	555	124	2	6
鹿児島大学	949	156	14.1	(12.9)	52 ⁺	1	0	4	1	7	0	335	19	270	40	80	16	252	80	0	3
広島大学	1,540	248	13.9	(12.8)	53 ⁺	1	0	5	1	3	0	562	39	404	53	112	31	453	124	5	2
横浜国立大学	506	80	13.7	(13.5)	54 ⁺	1	0	3	0	1	0	278	29	159	31	15	10	49	10	6	14
岡山大学	1,102	171	13.4	(13.0)	55 ⁺	1	0	6	0	0	0	417	31	316	58	90	6	272	76	3	8
弘前大学	628	97	13.4	(12.8)	55 ⁺	1	0	5	0	0	0	207	22	173	28	88	21	154	26	23	21
琉球大学	732	113	13.4	(13.1)	55 ⁺	1	0	5	0	2	0	276	24	217	32	56	18	175	39	0	0
愛媛大学	739	112	13.2	(11.5)	58 ⁺	1	0	4	0	3	0	259	24	248	33	71	11	153	44	2	5
神戸大学	1,287	195	13.2	(11.7)	58 ⁺	1	0	8	0	0	0	515	40	393	66	97	13	273	76	4	21
東京海洋大学	199	30	13.1	(12.6)	60 ⁺	1	0	3	0	0	0	93	8	72	16	1	0	29	6	16	1
山形大学	756	113	13.0	(13.5)	61 ⁺	1	0	5	0	0	0	281	22	226	31	48	12	195	48	2	2
鹿屋体育大学	55	8	12.7	(15.2)	62 ⁺	1	0	2	0	0	0	23	2	11	2	10	1	8	3	0	0
静岡大学	618	86	12.2	(12.3)	63 ⁺	1	0	4	0	2	1	315	26	197	38	36	13	63	8	2	0
信州大学	909	124	12.0	(11.7)	64 ⁺	1	0	5	0	3	0	328	19	279	32	57	15	236	58	2	3
東京農工大学	369	49	11.7	(11.2)	65 ⁺	1	0	4	0	0	0	153	10	136	17	16	6	59	16	1	0
大阪大学	2,750	363	11.7	(11.2)	65 ⁺	1	0	8	0	0	0	851	54	743	101	172	37	975	171	3	10
北海道大学	2,083	260	11.1	(10.1)	67 ⁺	1	0	7	0	0	0	728	29	599	73	129	23	619	135	7	12
九州大学	2,052	255	11.1	(10.1)	67 ⁺	1	0	7	1	7	1	677	34	629	69	104	32	627	118	10	12
茨城大学	460	57	11.0	(10.7)	69 ⁺	1	0	2	0	1	0	249	17	160	32	33	5	14	3	2	3
東京大学	3,356	394	10.5	(10.1)	70 ⁺	1	0	6	1	6	0	1,210	65	826	92	204	33	1,103	203	31	21
東北大学	2,552	290	10.2	(9.7)	71 ⁺	1	0	7	0	3	0	794	41	652	59	132	25	963	165	93	63
岩手大学	365	41	10.1	(9.1)	72 ⁺	1	0	3	0	1	1	183	8	133	24	4	4	40	4	0	0
京都大学	3,064	336	9.9	(9.5)	73 ⁺	1	0	7	0	0	0	1,020	53	836	92	184	25	1,016	166	3	2
奈良先端科学技術大学院大学	181	19	9.5	(10.6)	74 ⁺	1	0	3	0	2	0	53	2	38	1	0	0	84	16	2	0
京都工芸繊維大学	277	29	9.5	(9.3)	74 ⁺	1	0	3	0	0	0	127	11	96	14	1	0	49	4	1	0
小樽商科大学	114	11	8.8	(9.4)	76 ⁺	1	0	2	0	1	0	68	8	37	3	0	0	5	0	0	3
帯広畜産大学	113	9	7.4	(7.0)	77 ⁺	1	0	2	0	3	0	52	1	31	4	7	1	17	3	0	0
東京工業大学	1,022	72	6.6	(6.6)	78 ⁺	1	0	3	0	0	0	376	9	300	28	15	3	327	32	0	0
名古屋工業大学	334	23	6.4	(5.6)	79 ⁺	1	0	3	0	4	0	125	6	133	9	0	0	68	8	0	0
長岡技術科学大学	200	12	5.7	(6.0)	80 ⁺	1	0	2	0	3	0	71	2	74	5	3	0	46	5	1	0
豊橋技術科学大学	185	11	5.6	(6.0)	81 ⁺	1	0	3	0	5	0	68	1	60	5	5	2	43	3	4	3
電気通信大学	290	17	5.5	(5.5)	82 ⁺	1	0	4	0	3	0	108	4	111	6	5	0	58	7	0	0
九州工業大学	341	19	5.3	(5.0)	83 ⁺	1	0	3	0	4	0	129	2	135	12	4	1	65	4	0	0
北見工業大学	142	6	4.1	(4.6)	84 ⁺	1	0	2	0	2	0	47	1	61	3	6	1	23	1	0	0
北陸先端科学技術大学院大学	157	5	3.1	(4.4)	85 ⁺	1	0	3	0	1	0	56	2	47	1	0	0	49	2	0	0
室蘭工業大学	180	5	2.7	(2.6)	86 ⁺	1	0	2	0	2	0	76	1	57	3	13	0	29	1	0	0

平成23年 7月20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	谷 口 功	熊 本 大 学 長
委員	佐 藤 一 彦	室 蘭 工 業 大 学 長
//	入 戸 野 修	福 島 大 学 長
//	羽 入 佐 和 子	お 茶 の 水 女 子 大 学 長
専門委員	後 藤 弘 子	千葉大学大学院専門法務研究科 教授
//	向 智 里	金沢大学医薬保健研究域 薬学系教授
//	東 村 博 子	名古屋大学大学院生命農学研究科 准教授 (男女共同参画担当総長補佐)

平成 25 年 3 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 9 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