

国立大学における男女共同参画推進の実施に関する
第20回追跡調査報告書

2024年1月23日

一般社団法人国立大学協会
教育・研究委員会 男女共同参画小委員会

国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 20 回追跡調査報告書

前文	3
調査の概要	4
総括	6
(参考)我が国の男女共同参画に係る動向と国立大学協会における活動等	10

第一部(調査報告)

I. アクションプラン(2021 年度～2025 年度)に関する男女共同参画の推進状況について	
1. アクションプランにおける目標の達成状況	17
2. アクションプランにおける提言事項に係る大学の取組状況	22
3. 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の公表状況	28
II. 男女共同参画の現状について	
1. 大学における女性比率	29
2. 大学の意思決定機関等における女性比率	37
3. 専攻分野別の女性比率	39
4. 非常勤講師の状況	66
5. 任期付き教員の状況	69
6. 常勤教員の採用及び昇任	77
7. 職員の状況	83
8. 女性教員比率、女性教員数が増加した上位大学	90

第二部(資料編)

I. 第 20 回追跡調査の集計結果	
A. 統計調査集計	97
B. 男女共同参画の推進状況に関する報告 各大学の男女共同参画に関する第4期中期目標・中期計画における今後の取組及び女性活躍推進法に基づく取組	111
C. アクションプランを踏まえた各大学の特に成果を上げた取組	163

II. 添付資料

A. 国立大学における男女共同参画推進について－アクションプラン(2021 年度～2025 年度)－	167
B. 第 20 回追跡調査票	181
C. 大学別女性教員比率一覧	202
D. アクションプラン(2021 年度～2025 年度)における女性教員比率に関する目標を達成した大学	204
教育・研究委員会 男女共同参画小委員会 委員名簿	205

前 文

1999 年に男女共同参画社会基本法が制定されてから 24 年が経ち、男女共同参画は各方面で着実に広がりを見せてきています。

国立大学協会では、1999 年に「男女共同参画に関するワーキング・グループ」を設置し、2000 年に女性教員比率に関する目標を掲げ、目標達成に向けたフォローアップを行うために、2001 年から「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する追跡調査」を開始しました。

国立大学における男女共同参画のさらなる推進を促すため、2011 年から 5 か年ごとに「国立大学における男女共同参画推進について－アクションプラン－」を策定し、2021 年には、第 3 次となる「国立大学における男女共同参画推進について－アクションプラン (2021 年度～2025 年度)－」を策定し、2025 年度までの 5 年間を見通した目標とそのために取り組むべき事項を定めました。

「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する追跡調査」は、今回で第 20 回目となりますが、本報告書における各種データの推移を見ていただければ、すべての国立大学が男女共同参画推進に係る改革を着実に推し進めてきた努力が見えると同時に、この調査を通じて男女共同参画推進の実態把握を求めてきたことが、各国立大学の取組を継続する支えになったものと確信しています。

2018 年に国立大学協会が公表した「高等教育における国立大学の将来像 (最終まとめ)」には、女性研究者の積極的な採用・登用推進、女子学生等の多様な入学者の受入れ等により、国立大学に求められる使命を実現していく方向性がまとめられています。

教員の女性比率は毎年着実に増え続けており、今回の調査では 19.3%となりました。しかし、大学運営に係る意思決定における女性の参画拡大、理工系分野における女性研究者比率の向上等、国立大学における男女共同参画には、いまだ克服すべき課題が多く残っています。国立大学における女性の活躍・男女共同参画の推進は、人口減少・少子高齢化など我が国が直面する課題の解決に資するとともに、多様性に富んだ科学技術のさらなる発展とイノベーションの創出に寄与するものであり、各国立大学が今後も継続して取り組むことが重要です。

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

一般社団法人国立大学協会

教育・研究委員会 男女共同参画小委員会委員長

村松 隆(宮城教育大学長)

調査の概要

1. 目的

- 「国立大学における男女共同参画推進について－アクションプラン（2021年度～2025年度）－」における目標の達成状況及び各大学の取組状況を確認するため。
- 調査結果を情報提供することにより、各大学の今後の取組に生かしてもらうため。
- 文部科学省等関係機関等に対する情報提供や要請の基礎資料とするため。

＜アクションプラン（2021年度～2025年度）概要＞（P167参照）

○達成目標

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

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

○大学が取り組むべき事項

- （1）大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大
- （2）女性教員・研究者・女子学生の拡大
- （3）就業環境の整備・充実
- （4）男女の固定的な性別役割分担意識の解消

2. 調査対象

国立大学 86大学（回収率 100%）

2023年5月1日現在の数値

（参考 過去の調査における国立大学数）

報告書	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回	第8回
調査年	2001	2002	2005	2007	2008	2009	2010	2011
大学数	99	97	89	87	86	86	86	86
報告書	第9回	第10回	第11回	第12回	第13回	第14回	第15回	第16回
調査年	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
大学数	86	86	86	86	86	86	86	86
報告書	第17回	第18回	第19回	第20回				
調査年	2020	2021	2022	2023				
大学数	86	86	86	86				

3. 調査方法

調査票を電子メールにより各大学に送付。

(大学の作業期間 2023 年 7 月 3 日～2023 年 8 月 7 日)

4. 調査内容 (P181 参照)

- I. 統計調査 男女共同参画の現状
- II. 男女共同参画の推進状況に関する報告
- III. 男女共同参画推進の取組状況について
- IV. 2022 年度教員採用に係る男女別応募者数及び採用者数について
(各大学の個別数値等情報は外部非公開)

総 括

国立大学協会では、2000 年の「国立大学における男女共同参画を推進するために」を継承するものとして、2011 年に『国立大学における男女共同参画推進について－アクションプラン－』を策定し、2015 年までに女性教員比率を 17%以上にするという目標を設定し推進に努めてきた。2016 年 1 月には、男女共同参画をさらに加速推進するため、『国立大学における男女共同参画推進について－アクションプラン（2016 年度～2020 年度）－』を策定し、大学ごとの現状を踏まえた女性教員比率の目標値を設定するとともに、「学長、理事、副学長」、「大学の意思決定機関等」、「教授」、「准教授」及び「課長相当職以上」に占める女性比率の数値目標をそれぞれ設定した上で、毎年その達成状況を検証してきた。

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

この度、目標の達成状況及び各大学の取組状況を確認するために、2023 年 7 月から 8 月にかけて全国立大学（以下、大学）を対象とした調査を実施したところ、以下の点が明らかになった。

アクションプランでは、2025 年までの女性教員比率（助手を除く教員の合計に占める）について、国立大学全体としての目標値を 24%としたのに加え、理工系大学についてはそもそも女性教員や女子博士課程学生が少ないこと等を考慮し、大学の特性別区分に合わせた目標値（総合大学 24%以上、理工系大学 14%以上、文科系・医科系・教育系大学 31%以上）を併せて設定している。各大学は男女共同参画に係る課題に応じた取組を継続的に行っており、国立大学全体における女性教員の比率は、前回より 0.6 ㊦増えて 19.3%となった。特性別区分に見ると、総合大学で 19.2%、理工系大学で 12.7%、文科系・医科系・教育系大学で 26.1%であった。アクションプランにおいて、目標達成のために年 1.2 ㊦（理工系大学では年 0.6 ㊦）の増加目標を設定しているが、2025 年までに目標を達成するためには、総合大学で年平均 2.4 ㊦程度、理工系大学で 0.7 ㊦程度、文科系・医科系・教育系大学で年平均 2.5 ㊦程度の増加が必要であり、各大学における更なる努力が求められる。

大学運営に係る意思決定における女性の参画拡大の状況については、学長、理事、副学長の女性比率が前回より 1.8 ㊦増加して 15.5%となった。また、大学の意思決定機関等（学長、理事、副学長を除く）における女性比率は前回調査より 0.5 ㊦増加して 14.3%となった。

いずれも目標値は「2025 年までに 20%以上」であることから、達成のためには、学長、理事、副学長については年平均 2.3 ㊦程度、大学の意思決定機関等については年平均 2.9 ㊦

程度の増加が必要であり、各大学における更なる努力が求められる。

職階別の女性比率は、教授 12.0%、准教授 19.1%、講師 24.7%、助教 26.3%であった。高位の職階ほど、女性比率が低くなる傾向はこれまでと同様である。前回調査と比較すると、教授は 0.4 ㊦、准教授は 0.6 ㊦女性比率が上昇したが、「2025 年までに教授 20%以上、准教授 30%以上」という目標達成のためには、教授については年平均 4.0 ㊦程度の増加、准教授については年平均 5.5 ㊦程度の増加が必要であり、各大学における更なる努力が求められる。

職員の女性比率は、前回より 0.6 ㊦増加して 66.6%であった。課長相当職以上の女性比率は、前回より 1.2 ㊦増加して 23.7%となった。「2025 年までに 25%以上」の目標値を達成するためには、年平均 0.7 ㊦程度の増加が必要であり、各大学における取組の継続が必要である。

女性教員比率を専攻分野別にみると、家政 62.1%、人文科学 30.1%、芸術 29.2%、教育 27.0%、保健 23.4%、社会科学 22.4%、農学 15.0%、理学 11.1%、工学 8.8%となっている。工学では女性比率が 10%未満となっており、最も高い家政分野と大きな差がある。おおよその傾向としては学生の女性比率が高いほど教員の女性比率も高く、家政、芸術、人文科学、教育、保健では、女子学生比率が男子学生比率を上回っている。しかしながら、いずれの分野においても女性教員比率は女子学生比率を下回っている。なお、各専攻分野の順位は第 1 回調査からほとんど変化していない。

また、「保健」分野を細分化した「医学」、「歯学」、「薬学」、「看護学」、「その他」の女性教員比率についてみると、保健分野全体で 23.4%であるのに対し、医学 19.2%、歯学 28.7%、薬学 16.2%、看護学 76.1%、その他 31.1%であった。また、女子学生比率については、保健分野全体で 50.8%であるのに対し、医学 32.4%、歯学 50.0%、薬学 38.3%、看護学 91.2%、その他 69.9%であった。なお、保健分野全体における女性教員比率及び女子学生比率は、主に看護学分野が押し上げていることに留意する必要がある。

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

全 86 大学中、80 大学 (93.0%) が女性教員・研究者に対して採用時及び昇進時における積極的是正措置 (ポジティブ・アクション) を実施しており、採用時に実施した大学は 59 大学 (68.6%)、昇進時に実施した大学は 38 大学 (44.2%) であった。女性教員・研究者の応募者数増加を目指した取組を実施した大学は 84 大学 (97.7%)、若手女性研究者や女子学生、女子中高生など次世代研究者に対してロールモデルの提供等の取組を実施している大学は 75 大学 (87.2%) となっており、85%以上の大学で女性教員・研究者・女子学生を増やすための取組が行われている。

就業環境の整備・充実への取組状況に関して、ワーク・ライフ・バランスのとれた就業形態の促進のために、育児・介護等に適応した勤務時間制度の導入や男性の育児休暇の取得促進等を実施した大学は、86 大学 (100%) であった。また、育児・介護等との両立を支援するための研究継続支援制度を整備・充実した大学は 84 大学 (97.7%) であった。育児休業

等からの復帰を容易にすることを含めた施設設備の設置・充実を実施した大学は 81 大学 (94.2%)、女性教員・研究者が不安や悩みを相談できるようなメンタル的なサポート体制の整備・充実を実施している大学は 82 大学 (95.3%) であった。また、ハラスメント対応の体制整備・強化については、86 大学すべてで実施されていた。

男女の固定的な性別役割分担意識の解消のため、男女共同参画に係る教育研究の推進と啓発セミナー・シンポジウム等の開催の取り組んだ大学は 82 大学 (95.3%)、教職員（男性教職員を含む）の両立支援制度（育児・介護休業等）の活用可能な雰囲気の醸成に取り組んだ大学は 86 大学 (100%) であった。なお、アンケートやヒアリング等により男女共同参画に係る取組の評価と成果の把握を実施した大学は 79 大学 (91.9%) であった。

以上が今回の調査結果の概要である。

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

第一は、女性教員の積極的な採用の推進である。各大学における女性教員比率は、着実に増加してきている。一部の大学において相当数の女性教員の採用計画が公表される等、各大学において取組が進められているものの、現状の増加率であれば、新アクションプランに定める目標達成は困難であり、今後、各大学が取組を一層強化していく必要がある。

特に、理学・工学分野の女性教員の比率については、「第 5 次男女共同参画基本計画」で数値目標が掲げられており、同計画や「第 6 期科学技術・イノベーション基本計画」において具体的な取組についても言及されているところであるが、依然として低い状況が続いている。女性教員の積極的な採用に向けた取組を強化する必要があるが、理学・工学分野は、そもそも学生の女性比率が低い分野である。理学分野においては、本追跡調査を開始した 2001 年以来、女子学生比率が伸び悩んでおり、工学分野においては、増加傾向にあるものの、依然として低い水準にある。その原因の一つとして、社会に存在するアンコンシャス・バイアス（性別による無意識の思い込み）が指摘されており、各大学においてもその払拭に取り組んでいくことが、長い目で見たときに、理学・工学分野の女性比率の増加につながっていく。例えば、次世代研究者へのロールモデル提供等に取り組む大学は、新型コロナウイルス感染症の影響等を受け、実施大学数が減少していたものの、今回の調査結果では増加しており、回復の兆しがうかがえる。「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023」において求められているように、今後このような取組を再開・強化することや、内閣府が中心に進めている「リコチャレ」（理工チャレンジ；理工系分野に興味・関心を持ち、将来の自分をしっかりイメージして進路選択（チャレンジ）することを応援するため、内閣府男女共同参画局が中心となって行っている取組）へ積極的に協力していくこと等が挙げられる。

第二に、女性教員の指導的地位に占める割合の増加である。各大学において、着実に女性比率は増加してきているものの、現状の増加率であれば、アクションプランに定める目標達成は困難である。特に、学長・理事・副学長や大学の意思決定機関への女性の積極的な登用

と、教授・准教授への積極的な採用・昇任が求められる。

大学の意思決定機関や現場のトップへの女性の積極的な登用、女性リーダーの育成は、「第5次男女共同参画基本計画」においても、基本的方向として掲げられているところでもある。女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画において、管理職に占める女性割合又は人数についての数値目標を設定している大学数は、前回調査から微増しており、設定していないと回答した大学においても、大学独自の目標（事務系職員の課長補佐職に占める女性比率、教授職に占める女性比率等）を設定している。

こうした課題等に対する取組としては、育児・介護・看護等の支援や女性教員採用に係るインセンティブの付与等が行われている。各大学の具体的な取組については、前回調査より女性教員比率及び女性教員数が増加した上位5大学の取組をP90～P94に、全大学の取組をP163～P166に掲載している。

最後に、政府における男女共同参画に係る施策の動向に触れておく。2020年12月に「第5次男女共同参画基本計画」が閣議決定され、男女共同参画社会の形成促進を図るために必要な基本認識や具体策が取りまとめられるとともに、2025年度末までを見据えた成果目標が設定された。

2016年4月には女性活躍推進法が完全施行され、国立大学にも女性の活躍に関する状況の把握や課題の分析、行動計画の策定とともに、それを実行に移し、今後さらにそれを評価していくシステムの構築が求められている。なお、同法は2020年5月に改正され、2020年6月には女性活躍に関する情報公表義務が強化されることとなった。2022年4月には、それまで努力義務とされていた300人以下の一般事業主についても情報公表が義務化された。さらに、2022年7月の改正では、301人以上の一般事業主に対し、「男女の賃金の差異」の公表が義務化された。

また、2021年3月に閣議決定された「第6期科学技術・イノベーション基本計画」においては、研究のダイバーシティの確保やジェンダード・イノベーション（科学や技術に性差の視点を取り込むことによって創出されるイノベーション）創出に向けて、指導的立場も含めた女性研究者の更なる活躍や、自然科学系の博士後期課程への女性の進学率向上の重要性が指摘され、2025年度までの数値目標や、促進のための具体的な取組が示された。2022年5月の教育未来創造会議「我が国の未来をけん引する大学等と社会の在り方について」第一次提言や2023年6月の「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023」において、女子の理工系分野への進学者の増加に向け、女子割合の少ない分野の大学入学者選抜における女子学生枠の確保等に取り組む大学等への支援の強化が盛り込まれている。

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

（参考）我が国の男女共同参画に係る動向と国立大学協会における活動等

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

2011 年 2 月 「国立大学における男女共同参画の推進について－アクションプラン－」（以下「アクションプラン」）を策定

国立大学の女性教員比率を 20%以上に引き上げることを目指しつつ、少なくとも 2015 年までに 17%以上（各大学において 1 年で 1%以上）に引き上げることを新たな達成目標とした。

8 月 第 4 期科学技術基本計画 閣議決定（2011 年度から 2015 年度まで）

自然科学系の女性研究者の採用割合を、25%に早期達成するとともに、更に 30%を目指す。特に理学系 20%、工学系 15%、農学系 30%の早期達成及び医学・歯学・薬学系合わせて 30%の達成を目指すことが成果目標とされた。

12 月 「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 8 回追跡調査報告書」を作成

2013 年 1 月 「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 9 回追跡調査報告書」を作成

2014 年 1 月 「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 10 回追跡調査報告書」を作成

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

6 月 各国立大学法人等が女性役員、管理職別の登用目標値（2016. 4. 1 時点）を公表

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

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

10 月 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令」（厚生労働省令）制定（2016 年 4 月施行）

11 月 「事業主行動計画策定指針」制定

12 月 男女共同参画基本計画（第 4 次） 閣議決定

成果目標として、大学の教員に占める女性の割合が、准教授「25%（早期）、更に 30%を目指す（2020 年）」、教授等（学長、副学長及び教授）「17%（早期）、更に 20%を目指す（2020 年）」に設定された。

12 月 「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 12 回追跡調査報告書」を作成

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

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

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

- 1 月 「国立大学における男女共同参画の推進について－アクションプラン（2016 年度～2020 年度）－」を策定
- 国立大学の 2020 年までの女性教員比率の達成目標については、各大学がそれぞれ状況に応じて設定し、現在の比率が 30%以上の大学は 40%以上、20%以上の大学は 30%以上、10%以上の大学は 20%以上、10%未満の大学は 10%以上というように、より高い比率の達成を目指すこととした。
- また、2020 年までに国立大学全体の学長、理事、副学長は 12%以上、大学の意思決定機関等（学長補佐、部局長、監事、経営協議会委員、教育研究評議会評議員等）は 10%以上、教授は 15%以上、准教授は 23%以上、課長相当職以上は 17%以上の女性比率の達成を目指すことを新たに設定した。
- 4 月 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」（一般事業主行動計画の策定）施行
- 10 月 「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 13 回追跡調査報告書」を作成
- 2017 年 10 月 「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 14 回追跡調査報告書」を作成
- 2018 年 11 月 「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 15 回追跡調査報告書」を作成
- 2019 年 5 月 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」改正（同年 6 月公布）
- 一般事業主行動計画の策定等の義務の対象が、101 人以上の労働者を雇用する事業主に拡大された（2022 年 4 月施行）。
- 301 人以上の労働者を雇用する事業主に対し、女性活躍に関する情報公表の強化が義務付けられた（2020 年 6 月施行）
- 11 月 「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 16 回追跡調査報告書」を作成
- 2020 年 12 月 「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 17 回追跡調査報告書」を作成
- 12 月 男女共同参画基本計画（第 5 次）閣議決定
- 成果目標として、大学の教員に占める女性の割合が、准教授「27.5%（早期）、更に 30%を目指す（2025 年）」、教授等（学長、副学長及び教授）「20%（早期）、更に 23%を目指す（2025 年）」に設定された。また、大学の理工系の教員（講師以上）に占める女性の割合が、理学系 12.0%（2025 年）、工学系 9.0%（2025 年）に設定された。
- 2021 年 1 月 「国立大学における男女共同参画の推進について－アクションプラン（2021 年度～2025 年度）－」を策定
- 国立大学全体として、2025 年までに女性教員比率を 24%以上に引き上げるとの達成目標を設定する。また、大学の特性により事情が異なることを考慮して、大学の特性別区分に合わせた女性教員比率の達成目標も併せて設定し、2025 年までに総合大学は 24%以上、理工系大学は 14%以上、文科系・医科系・教育系大学は 31%以上を目指すこととする。
- 学長・理事・副学長については 20%以上、大学の意思決定機関等は 20%以上、教授は 20%以上、准教授は 30%以上、課長相当職以上は 25%以上と、職階ごとに、2025 年までに女性が占める割合の目標値を設定する。
- 3 月 第 6 期科学技術・イノベーション基本計画 閣議決定（2021 年度から 2025 年度まで）
- 数値目標として、大学における女性研究者の新規採用割合が、理学系 20%、工学系 15%、農学系 30%、医学・歯学・薬学系合わせて 30%、人文科学系 45%、社会科学系 30%（2025

年度まで)に設定された。

大学等において、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」も活用し、各事業主が各分野における博士後期課程在籍者数に占める女性割合や機関の特性等に応じ、採用割合や指導的立場への登用割合などについて、戦略的な数値目標設定や公表等を行う。

2022 年 1 月 「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 18 回追跡調査報告書」を作成

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

・理工系や農学系の分野をはじめとした女性の活躍推進

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

7 月 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令」（厚生労働省令）改正（同日公布・施行）

情報公表項目として「男女の賃金の差異」を追加し、301 人以上の労働者を雇用する事業主に対して、情報公表することが義務付けられた。

2023 年 1 月 「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 19 回追跡調査報告書」を作成

2024 年 1 月 「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 20 回追跡調査報告書」を作成

第一部

(調査報告)

I. アクションプラン（2021 年度～2025 年度）に関する男女共同参画の推進状況について	
1. アクションプランにおける目標の達成状況・・・・・・・・・・・・・・・・	17
2. アクションプランにおける提言事項に係る大学の取組状況・・・・・・・・	22
3. 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の公表状況・・・・・・・・	28
II. 男女共同参画の現状について	
1. 大学における女性比率・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	29
2. 大学の意思決定機関等における女性比率・・・・・・・・・・・・・・・・	37
3. 専攻分野別の女性比率・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	39
4. 非常勤講師の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	66
5. 任期付き教員の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	69
6. 常勤教員の採用及び昇任・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	77
7. 職員の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	83
8. 女性教員比率、女性教員数が増加した上位大学・・・・・・・・	90

I. アクションプラン（2021 年度～2025 年度）に関する男女共同参画の推進状況について

本調査項目では、2021 年に策定した「国立大学における男女共同参画推進について—アクションプラン（2021 年度～2025 年度）—」に関する状況について述べる。
今回調査（第 20 回）が、新アクションプラン策定後 3 度目の追跡調査となる。

1. アクションプランにおける目標の達成状況

（1）女性教員比率

（達成目標）

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

※大学の特性別区分については、P180 を参照

（達成状況）

表 I-1-1 に、第 18 回調査（2021 年度）から第 20 回調査（2023 年度）までの大学の特性別区分ごとの女性教員比率を示した。

前回の調査結果と比べて、いずれの特性別区分でも女性教員比率は増加した。

表 I-1-1 大学の特性別区分ごとの女性教員比率の推移

	総合大学 (49 大学)	理工系大学 (15 大学)	文科系・医科系・ 教育系大学 (22 大学)	全国立大学
第 18 回(2021)	18.2	11.6	25.0	18.3
第 19 回(2022)	18.6	11.8	25.2	18.7
第 20 回(2023)	19.2	12.7	26.1	19.3

また、表 I-1-2 に、第 19 回調査における女性教員比率からの増加率目標を達成した大学数と、大学の特性別区分ごとの女性教員比率目標を達成した大学数を示した。今回調査において、第 19 回調査から年 1.2 割（理工系大学では年 0.6 割）以上増加した大

学は計 24 大学であった。内訳をみると、総合大学で 9 大学、理工系大学で 9 大学、文科系・医科系・教育系大学で 6 大学であった。また、特性格別区分ごとの目標を達成した大学は計 14 大学であった。内訳をみると、総合大学で 4 大学、理工系大学で 6 大学、文科系・医科系・教育系大学で 4 大学であった。

表 I-1-2 大学の特性格別区分ごとの女性教員比率に係る目標達成状況

〈第 19 回と比べて、年 1.2 ㊦（理工系大学では年 0.6 ㊦）以上増加した大学数〉

	総合大学 (49 大学)	理工系大学 (15 大学)	文科系・医科系・ 教育系大学 (22 大学)	計
第 18 回 (2021)	4	6	3	13
第 19 回 (2022)	7	4	5	16
第 20 回 (2023)	9	9	6	24

〈特性格別区分ごとの達成目標を達成した大学数〉

	総合大学 (49 大学)	理工系大学 (15 大学)	文科系・医科系・ 教育系大学 (22 大学)	計
達成目標	24%以上	14%以上	31%以上	
第 18 回 (2021)	4	4	2	10
第 19 回 (2022)	4	6	2	12
第 20 回 (2023)	4	6	4	14

(2) 学長、理事、副学長及び大学の意思決定機関等に占める女性の割合

(達成目標)

国立大学全体の学長、理事、副学長に占める女性の割合は 20%以上、大学の意思決定機関等（学長補佐、部局長、監事、経営協議会委員、教育研究評議会評議員等）は 20%以上、教授は 20%以上、准教授は 30%以上、課長相当職以上は 25%以上を目指す。

(達成状況)

第 18 回調査（2021 年度）から第 20 回調査（2023 年度）までの各役職別の女性比率を表 I-1-3 に示した。

1) 学長、理事、副学長

女性が占める割合は前回調査から 1.8 ㊦増の 15.5%となった。

また、理事及び副学長の比率は増加しているが、学長の比率は前回と同様で、「2025 年までに 20%以上」の目標値達成のためには、各大学における更なる努力が引き続き求められる。

2) 大学の意思決定機関等（学長、理事、副学長を除く）

女性が占める割合は前回調査から 0.5 ㊦増の 14.3%となった。学長補佐及び部局長等を除くすべての職種で女性比率が増加しており、大学運営に参画する外部委員等については前回に引き続き目標値を達成した。ただし、大学の意思決定機関等（学長、理事、副学長を除く）の全体における「2025 年までに 20%以上」の目標値達成のためには、年平均 2.9 ㊦程度の増加が必要であり、各大学における更なる努力が求められる。

3) 教授

女性が占める割合は前回調査から 0.4 ㊦増の 12.0%となった。しかしながら、2025 年までに 20%以上」の目標値達成のためには、年平均 4.0 ㊦程度の増加が必要であり、各大学における更なる努力が求められる。

4) 准教授

女性が占める割合は前回調査から 0.6 ㊦増の 19.1%となった。しかしながら、「2025 年までに 30%以上」の目標値達成のためには、年平均 5.5 ㊦程度の増加が必要であり、各大学における更なる努力が求められる。

5) 課長相当職以上

女性が占める割合は前回調査から 1.2 ㊦増の 23.7%となった。「2025 年までに 25%以上」の目標値達成のためには、年平均 0.7 ㊦程度の増加が必要であり、各大学における取組の継続が必要である。

表 I-1-3 アクションプランの達成目標項目別女性比率(1)

職名等	第 18 回 (2021) (%)	第 19 回 (2022) (%)	第 20 回 (2023) (%)	前回比 増減 (ポイント)
学長	3.5	4.7	4.7	0
理事※	14.0	15.5	16.1	+0.6
副学長	14.0	13.6	17.4	+3.8
1) 学長・理事・副学長 計 (目標 20%以上)	12.9	13.7	15.5	+1.8

※非常勤理事を含む。

表 I-1-3 アクションプランの達成目標項目別女性比率(2)

職名等	第 18 回 (2021) (%)	第 19 回 (2022) (%)	第 20 回 (2023) (%)	前回比 増減 (ポイント)
学長補佐等	15.7	18.8	17.8	-1.0
経営協議会、教育研究評議会	10.6	11.4	12.4	+1.0
部局長等	8.1	8.6	8.6	0
監事	9.1	9.1	10.6	+1.5
大学運営に参画する外部委員等	19.9	23.5	24.4	+0.9
非常勤監事	48.4	47.5	48.3	+0.8
2) 大学の意思決定機関等 計 (目標 20%以上)	12.5	13.8	14.3	+0.5

3) 教授 (目標 20%以上)	11.3	11.6	12.0	+0.4
4) 准教授 (目標 30%以上)	18.1	18.5	19.1	+0.6
5) 課長相当職以上 (目標 25%以上)	20.9	22.5	23.7	+1.2

2. アクションプランにおける提言事項に係る大学の取組状況

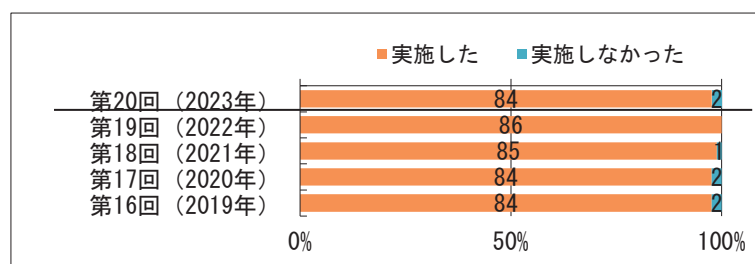
アクションプランに掲げた4つの「大学が取り組むべき事項」について、第16回調査（2019年度）から第20回調査（2023年度）までの取組状況を図I-2-1～I-2-12に示した。

【事項1】大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大

意思決定過程への女性の参画の拡大について、第20回調査（2023年度）において、2022年度に「実施した」と回答した大学は84大学となる。なお、未実施と回答した2大学のうち1大学については、「業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を登用することとしている。」と回答している。また、もう1大学についても、「従前より男女共同参画に留意」していると回答している。

3. 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の公表状況（P28）においても、42大学が、管理職に占める女性の割合又は人数について具体的な数値目標を掲げていると回答している。

図I-2-1 大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大

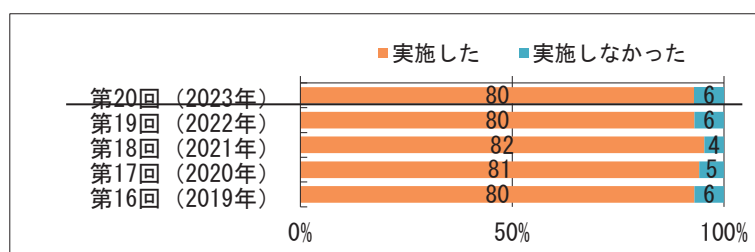


【事項2】女性教員・研究者・女子学生の増加

（1）採用及び昇進時における積極的是正措置（ポジティブ・アクション）の実施

採用及び昇進時における積極的是正措置（ポジティブ・アクション）の実施について、第20回調査において、2022年度に「実施した」と回答した大学は80大学であり、前回調査と同数であった。

図I-2-2 採用及び昇進時における積極的是正措置の実施



また、2022年度中に採用・昇進した教職員への積極的是正措置（ポジティブ・アクション）の実施状況について表I-2に示した。

常勤教員の採用においては59大学、常勤教員の昇進においては38大学、常勤職員の採用においては14大学が積極的は正措置（ポジティブ・アクション）を実施したと回答している。これらのうち、3つとも実施した大学は13大学、2つ実施した大学は25大学、1つ実施した大学は22大学、すべて実施しなかった大学は26大学であった。

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

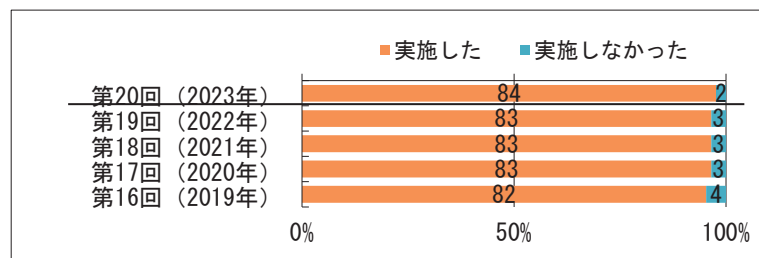
表 I-2 採用・昇進時における積極的は正措置（ポジティブ・アクション）の実施大学数

実施状況	常勤教員の採用	常勤教員の昇任	常勤職員の採用
実施した	59 (68.6%)	38 (44.2%)	14 (16.3%)
実施しなかった	27 (31.4%)	48 (55.8%)	72 (83.7%)

（2）女性教員・研究者への応募者数増加を目指した取組の実施

女性教員・研究者への応募者数増加を目指した取組の実施について、第20回調査において、2022年度に「実施した」と回答した大学は84大学であり、前回調査より1大学増加した。

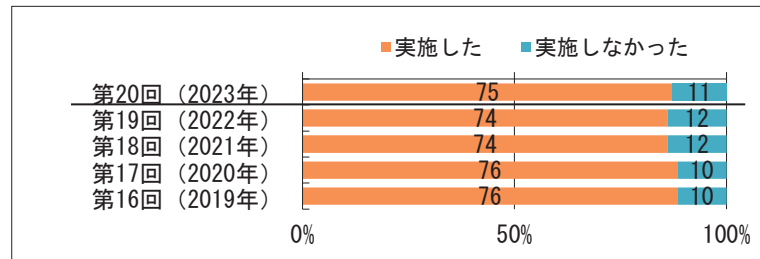
図 I-2-3 女性教員・研究者への応募者数増加を目指した取組の実施



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

若手女性研究者や女子学生、女子中高生など次世代研究者へのロールモデルの提供について、第20回調査において、2022年度に「実施した」と回答した大学は75大学であり、前回調査より1大学増加した。

図 I-2-4 次世代女性研究者へのロールモデルの提供



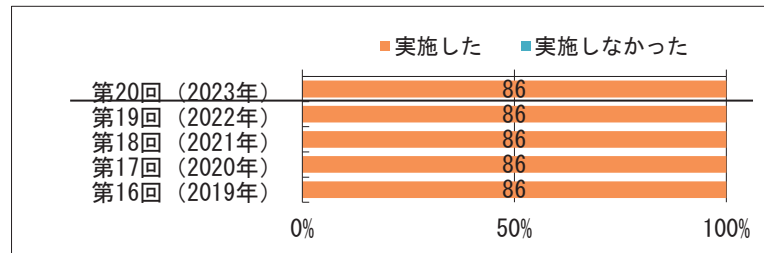
以上のように、女性教員・研究者・女子学生の拡大に向けた取組は、各項目とも8割以上の大学で実施されている。

【事項3】就業環境の整備・充実

(1) ワーク・ライフ・バランスのとれた就業形態の促進（非常勤講師も含む）

ワーク・ライフ・バランスのとれた就業形態の促進（非常勤講師も含む）について、第20回調査において、2022年度に「実施した」と回答した大学は86大学であり、すべての大学において実施されている。

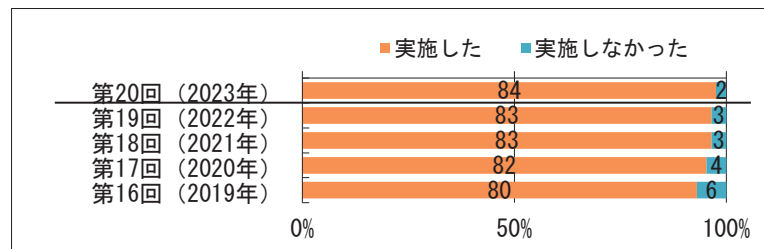
図 I-2-5 ワーク・ライフ・バランスのとれた就業形態の促進



(2) 育児・介護等との両立を支援するための研究継続支援制度の整備・充実

育児・介護等との両立を支援するための研究継続支援制度の整備・充実について、第20回調査において、2022年度に「実施した」と回答した大学は84大学であり、前回調査より1大学増加した。

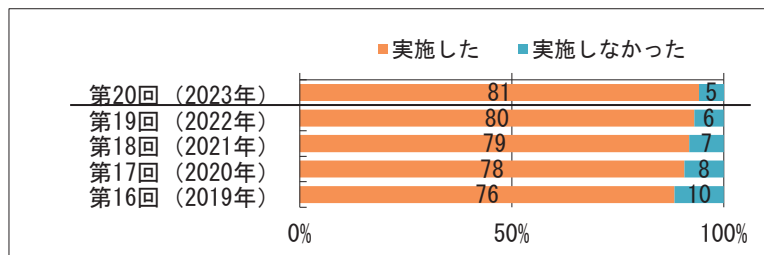
図 I-2-6 育児・介護等との両立を支援するための研究継続支援制度の整備・充実



(3) 育児休業等からの復帰を容易にすることを含めた施設設備の設置・充実

育児休業等からの復帰を容易にすることを含めた施設設備の設置・充実について、第20回調査において、2022年度に「実施した」と回答した大学は81大学であり、前回調査より1大学増加した。

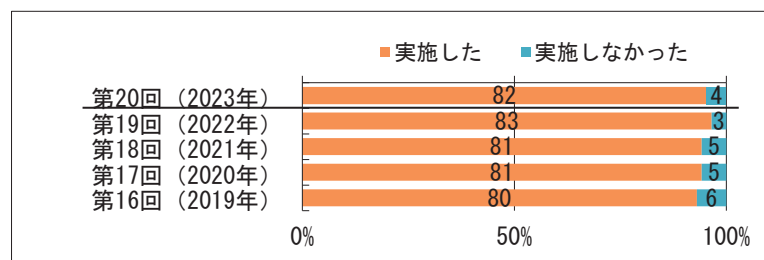
図 I-2-7 育児休業等からの復帰を容易にすることを含めた施設設備の設置・充実



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

女性研究者が不安や悩みを相談できるようなメンタル的なサポート体制の整備・充実について、第20回調査において、2022年度に「実施した」と回答した大学は82大学であり、前回調査より1大学減少した。しかし、「実施しなかった」と回答した大学においても多くは女性研究者に限定しない形で相談できるようなサポートを行っていた。

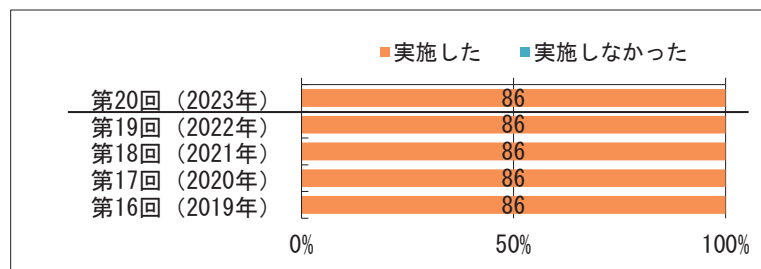
図 I-2-8 女性研究者が不安や悩みを相談できるようなメンタル的なサポート体制の整備・充実



(5) ハラスメント対応の体制整備・強化

ハラスメント対応の体制整備・強化について、第20回調査において、2022年度に「実施した」と回答した大学は86大学であり、すべての大学で実施されている。

図 I-2-9 ハラスメント対応の体制整備・強化



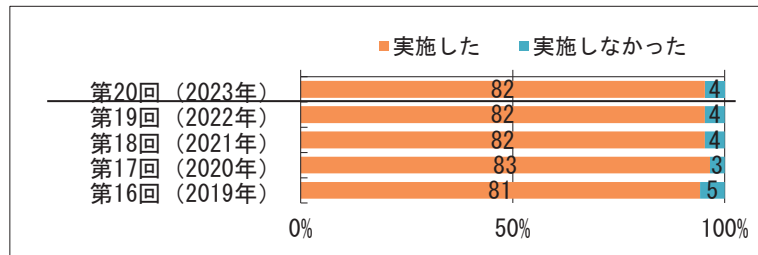
以上のように、就業環境の整備・充実に向けた取組は、各項目とも9割以上の大学で実施されている。

【事項4】男女の固定的な性別役割分担意識の解消

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

男女共同参画に係る教育研究の推進と啓発セミナー・シンポジウム等の開催について、第20回調査において、2022年度に「実施した」と回答した大学は82大学であり、前回調査と同数であった。

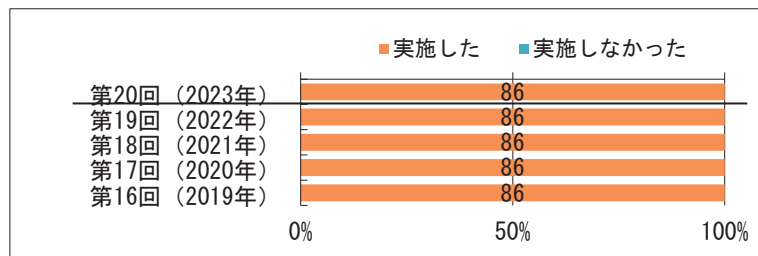
図 I-2-10 男女共同参画に係る教育研究の推進と啓発セミナー・シンポジウム等の開催



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

教職員（男性教職員を含む）の両立支援制度（育児・介護休業等）の活用可能な雰囲気醸成について、第20回調査において、2022年度に「実施した」と回答した大学は86大学であり、すべての大学で実施されている。

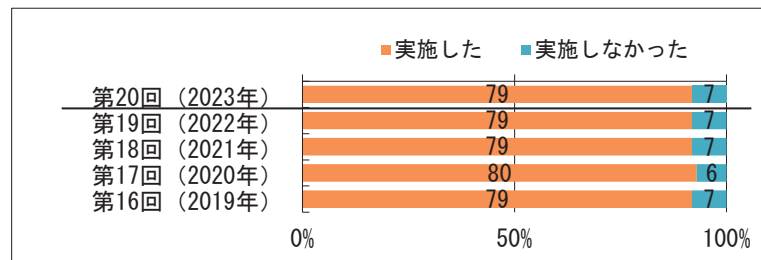
図 I-2-11 教職員の両立支援制度の活用可能な雰囲気醸成



(3) 男女共同参画に係る取組の評価の実施と成果の把握

男女共同参画に係る取組の評価の実施と成果の把握について、第20回調査において、2022年度に「実施した」と回答した大学は79大学であり、前回調査と同数であった。

図 I-2-12 男女共同参画に係る取組の評価の実施と成果の把握



以上のように、男女の固定的な性別役割分担意識の解消に向けた取組は、各項目とも9割以上の大学で実施されている。

○アクションプランを踏まえた取組等

アクションプランの各事項に関して、各大学で実施中の取組の中で、特に成果を上げた取組等を掲載した。P163～P166 を参照いただきたい。

3. 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の公表状況

アクションプラン（2021年度～2025年度）では、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づき、各国立大学が策定する一般事業主行動計画の設定目標項目をフォローアップすることとしている。各大学からの回答を集計した結果、以下のとおりとなった。

なお、前回（第19回）までは、「一般事業主行動計画」の策定状況について調査を行っていたが、2022年4月1日に改正女性活躍推進法が全面施行され、一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主から101人以上の事業主まで拡大されたことにより、国立大学が対象となったため、第20回より調査項目からは除外している。

・「一般事業主行動計画」における項目別数値目標設定状況

（全86大学中、複数項目の回答有）

①管理職に占める割合又は人数（在職率又は在職者数）	42大学（48.8%）
②教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）	48大学（55.8%）
③女性教員（教育職）の採用割合（採用率）	9大学（10.5%）

※各大学が設定する①～③の目標値及びその他の数値目標項目については、本報告書のP111～P162を参照。

Ⅱ. 男女共同参画の現状について

本調査項目では、2023年度に実施した第20回調査結果と過去の調査結果等の推移をみながら、国立大学における男女共同参画の現状について述べる。

1. 大学における女性比率

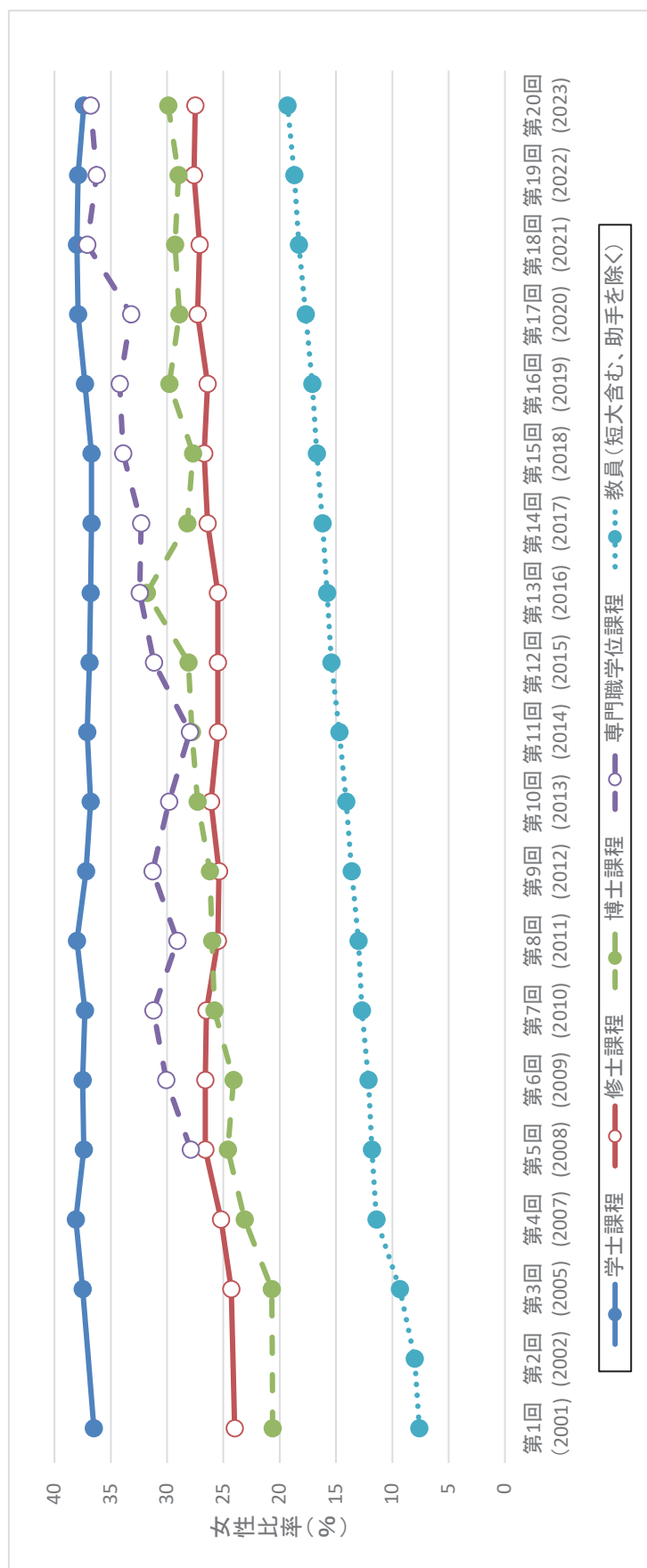
表Ⅱ-1-1及び図Ⅱ-1-1に、第1回調査（2001年度）から第20回調査（2023年度）までの国立大学における学生（学部・大学院の卒業・修了者数。以下同じ。）及び教員（短大含む、助手を除く。以下同じ。）の女性比率の推移を示した。また、図Ⅱ-1-2に、学校基本調査による1972年からの女性比率の推移を参考として示した。

第20回調査（2023年度）における学生の女性比率は、学士課程37.4%（前回比0.5%増減）、修士課程27.5%（前回比0.1%増減）、博士課程29.9%（前回比0.9%増）、専門職学位課程36.8%（前回比0.5%増）であった。また、教員の女性比率は、19.3%（前回比0.6%増）であった。教員は第1回調査から一貫して増加を続けている。

表Ⅱ-1-1 国立大学における学生及び教員の女性比率の推移

	学士課程(%)	修士課程(%)	博士課程(%)	専門職学位課程(%)	教員(短大含む、助手除く)(%)
第1回(2001)	36.5	24.0	20.6		7.6
第2回(2002)					8.0
第3回(2005)	37.5	24.3	20.7		9.3
第4回(2007)	38.1	25.2	23.1		11.4
第5回(2008)	37.4	26.6	24.6	27.9	11.8
第6回(2009)	37.5	26.6	24.1	30.1	12.1
第7回(2010)	37.3	26.5	25.8	31.2	12.7
第8回(2011)	38.0	25.5	26.0	29.1	13.0
第9回(2012)	37.2	25.4	26.2	31.3	13.6
第10回(2013)	36.8	26.1	27.3	29.8	14.1
第11回(2014)	37.1	25.5	27.8	28.0	14.7
第12回(2015)	36.9	25.5	28.1	31.2	15.4
第13回(2016)	36.8	25.5	31.8	32.4	15.8
第14回(2017)	36.7	26.4	28.2	32.3	16.2
第15回(2018)	36.7	26.7	27.7	33.9	16.7
第16回(2019)	37.3	26.4	29.8	34.2	17.1
第17回(2020)	37.9	27.3	28.9	33.2	17.7
第18回(2021)	38.0	27.1	29.3	37.1	18.3
第19回(2022)	37.9	27.6	29.0	36.3	18.7
第20回(2023)	37.4	27.5	29.9	36.8	19.3

図Ⅱ-1-1 国立大学における学生及び教員の女性比率の推移



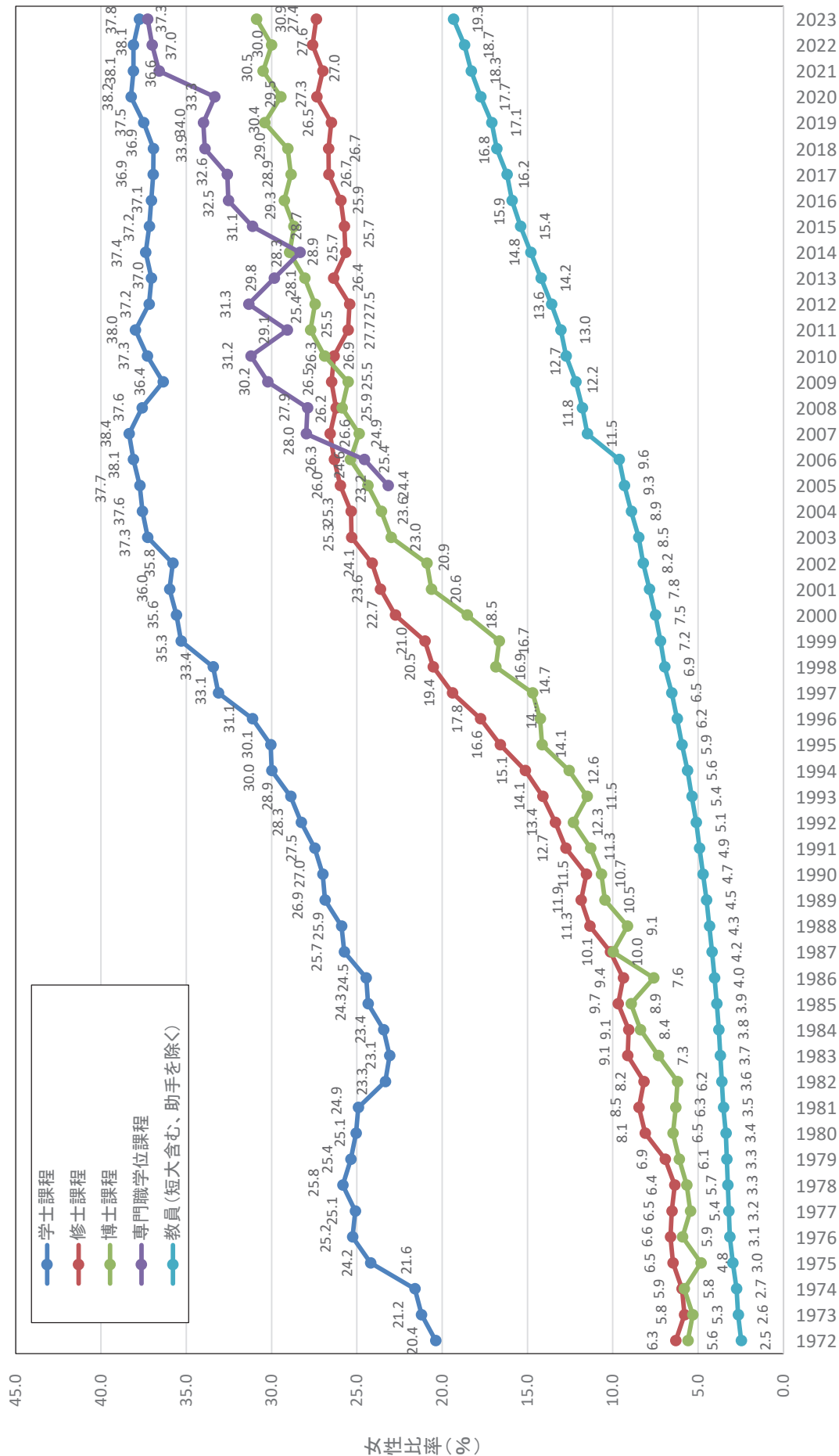
※第2回では、学生について調査していない。また、第4回からは学校教育法の改正により従来の助手が「助手」及び「助教」に分けられ、助教がデータに含まれている。

※修士課程は「修士課程及び博士前期課程（一貫制課程の1、2年次の課程を含む。）」としている。

※博士課程は「博士後期課程（一貫制課程の3、4、5年次の課程を含む。）及び医歯学、薬学、獣医学関係の4年制課程」としている。

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

出典：学校基本調査



女性教員比率について、P17 では第 19 回調査（2022 年度）と第 20 回調査（2023 年度）との比較にふれつつ、アクションプランにおける目標の達成状況に注目したが、ここでは、第 5 回調査（2008 年度）から第 20 回調査（2023 年度）までの国立大学における女性教員比率の推移について報告する。表Ⅱ-1-2 及び図Ⅱ-1-3 に、大学の特性別区分ごとに女性教員比率の推移を示した。

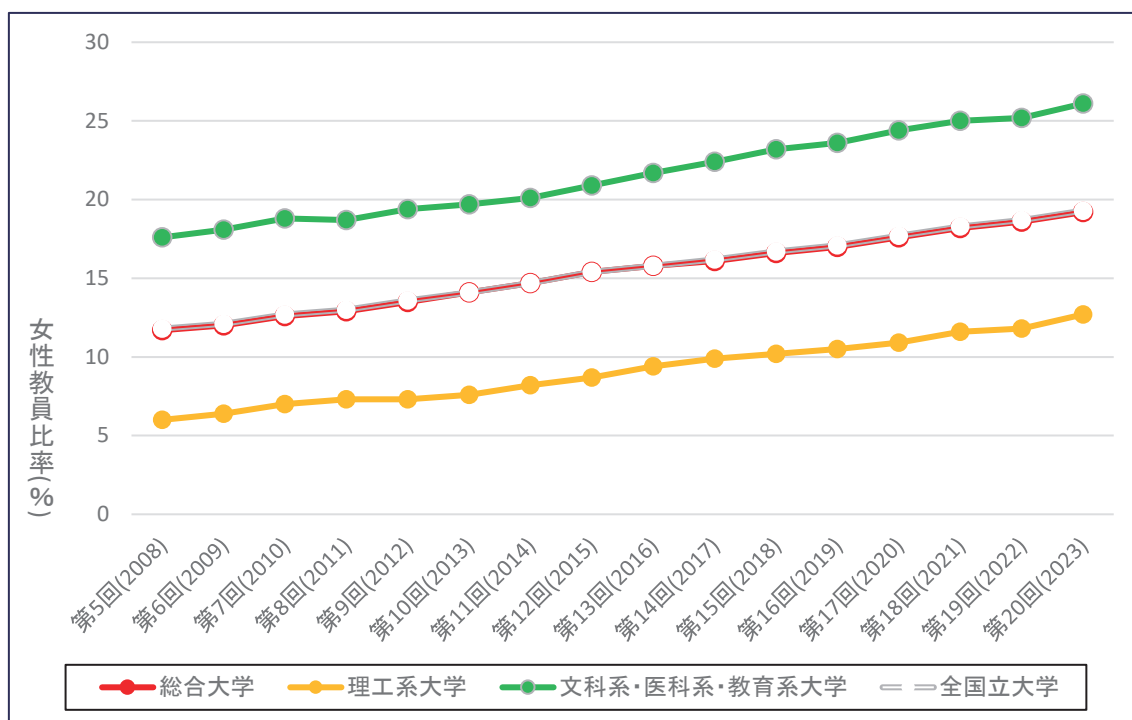
現在の国立大学数（86 大学）となった第 5 回調査（2008 年度）以降、いずれの特性別区分においても、ほぼ毎年、一定に近い比率（0.3～0.8 割程度）で、女性教員比率が増加してきている。第 20 回調査（2023 年度）においても引き続き増加しており、総合大学は 0.6 割増加し 19.2%、理工系大学は 0.9 割増加し 12.7%、文科系大学・医科系大学・教育系大学は 0.9 割増加し 26.1%であった。

表Ⅱ-1-2 大学の特性別区分ごとの女性教員比率

	総合大学 (49 大学)	理工系大学 (15 大学)	文科系・医科系 ・教育系大学 (22 大学)	全国立大学
第 5 回 (2008)	11.7	6.0	17.6	11.8
第 6 回 (2009)	12.0	6.4	18.1	12.1
第 7 回 (2010)	12.6	7.0	18.8	12.7
第 8 回 (2011)	12.9	7.3	18.7	13.0
第 9 回 (2012)	13.5	7.3	19.4	13.6
第 10 回 (2013)	14.1	7.6	19.7	14.1
第 11 回 (2014)	14.7	8.2	20.1	14.7
第 12 回 (2015)	15.4	8.7	20.9	15.4
第 13 回 (2016)	15.8	9.4	21.7	15.8
第 14 回 (2017)	16.1	9.9	22.4	16.2
第 15 回 (2018)	16.6	10.2	23.2	16.7
第 16 回 (2019)	17.0	10.5	23.6	17.1
第 17 回 (2020)	17.6	10.9	24.4	17.7
第 18 回 (2021)	18.2	11.6	25.0	18.3
第 19 回 (2022)	18.6	11.8	25.2	18.7
第 20 回 (2023)	19.2	12.7	26.1	19.3

※現在の国立大学数(86 大学)となった第 5 回以降を対象に集計。

図Ⅱ-1-3 大学の特性別区分ごとの女性教員比率の推移



※現在の国立大学数（86 大学）となった第 5 回以降を対象に集計。

表Ⅱ-1-3、表Ⅱ-1-4、図Ⅱ-1-4 及び図Ⅱ-1-5 に、第1回調査（2001年度）から第20回調査（2023年度）までの職名別の女性比率の推移を示した。

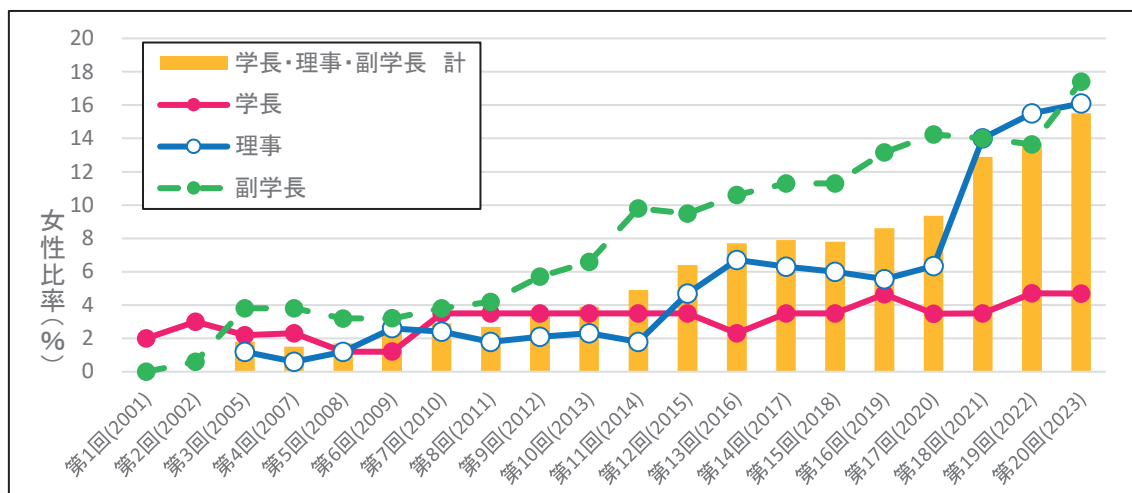
まず、学長・理事・副学長の女性比率の推移をみると、理事・副学長が増加している。学長は前回調査と同様の比率となった。学長・理事・副学長全体の女性比率は着実に増加を続けており、第20回調査では15.5%となり、過去最高比率を更新した。

表Ⅱ-1-3 学長・理事・副学長の女性比率の推移

	学長（%）	理事（%）	副学長（%）	学長・理事・副学長 計（%）
第1回(2001)	2.0		0.0	
第2回(2002)	3.0		0.6	
第3回(2005)	2.2	1.2	3.8	1.8
第4回(2007)	2.3	0.6	3.8	1.5
第5回(2008)	1.2	1.2	3.2	1.7
第6回(2009)	1.2	2.6	3.2	2.6
第7回(2010)	3.5	2.4	3.8	2.9
第8回(2011)	3.5	1.8	4.2	2.7
第9回(2012)	3.5	2.1	5.7	3.4
第10回(2013)	3.5	2.3	6.6	3.9
第11回(2014)	3.5	1.8	9.8	4.9
第12回(2015)	3.5	4.7	9.5	6.4
第13回(2016)	2.3	6.7	10.6	7.7
第14回(2017)	3.5	6.3	11.3	7.9
第15回(2018)	3.5	6.0	11.3	7.8
第16回(2019)	4.7	5.6	13.2	8.6
第17回(2020)	3.5	6.3	14.2	9.4
第18回(2021)	3.5	14.0	14.0	12.9
第19回(2022)	4.7	15.5	13.6	13.7
第20回(2023)	4.7	16.1	17.4	15.5

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

図Ⅱ-1-4 学長・理事・副学長の女性比率の推移



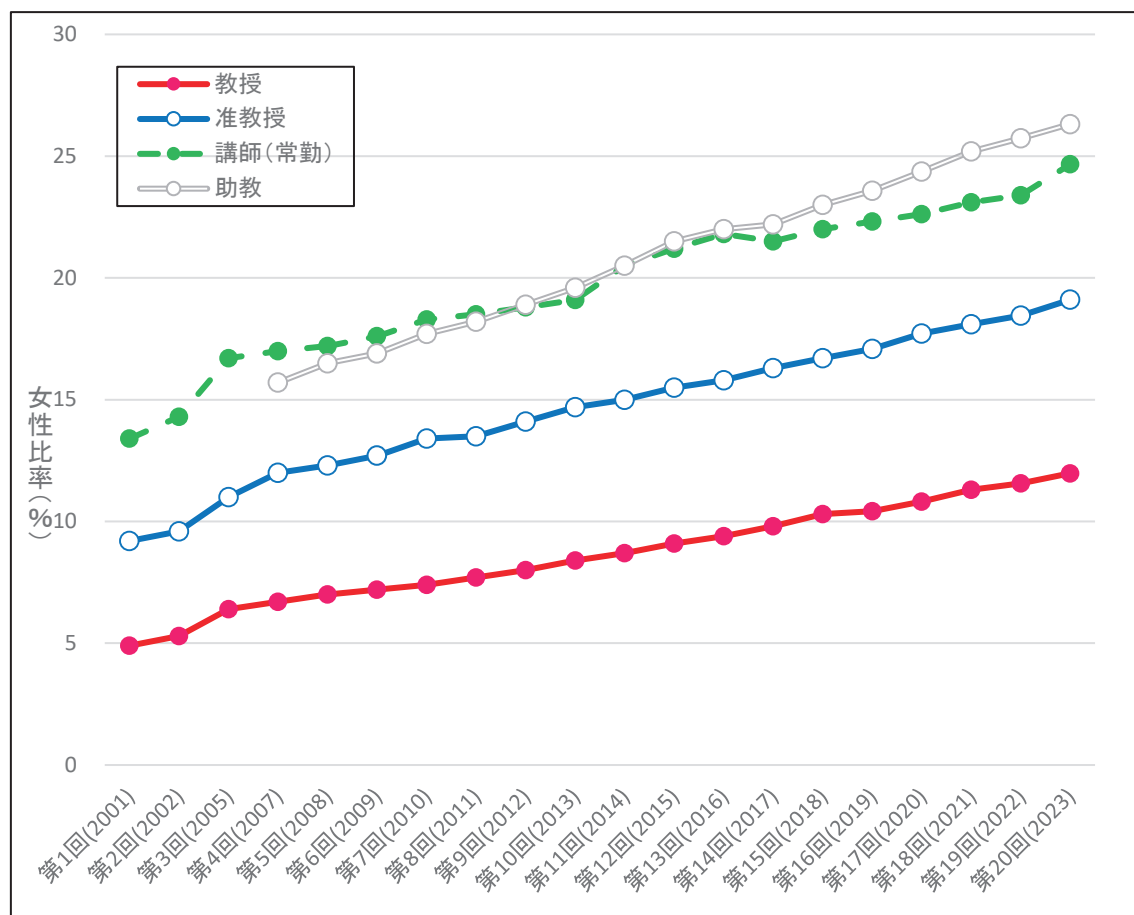
※第17回調査までは理事に非常勤理事を含まない。第18回調査から非常勤理事を含む。

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

表Ⅱ-1-4 教授・准教授・講師・助教の女性比率の推移

	教授 (%)	准教授 (%)	講師 (常勤) (%)	助教 (%)
第1回(2001)	4.9	9.2	13.4	
第2回(2002)	5.3	9.6	14.3	
第3回(2005)	6.4	11.0	16.7	
第4回(2007)	6.7	12.0	17.0	15.7
第5回(2008)	7.0	12.3	17.2	16.5
第6回(2009)	7.2	12.7	17.6	16.9
第7回(2010)	7.4	13.4	18.3	17.7
第8回(2011)	7.7	13.5	18.5	18.2
第9回(2012)	8.0	14.1	18.8	18.9
第10回(2013)	8.4	14.7	19.1	19.6
第11回(2014)	8.7	15.0	20.5	20.5
第12回(2015)	9.1	15.5	21.2	21.5
第13回(2016)	9.4	15.8	21.8	22.0
第14回(2017)	9.8	16.3	21.5	22.2
第15回(2018)	10.3	16.7	22.0	23.0
第16回(2019)	10.4	17.1	22.3	23.6
第17回(2020)	10.8	17.7	22.6	24.4
第18回(2021)	11.3	18.1	23.1	25.2
第19回(2022)	11.6	18.5	23.4	25.7
第20回(2023)	12.0	19.1	24.7	26.3

図Ⅱ-1-5 教授・准教授・講師（常勤）・助教の女性比率の推移



2. 大学の意思決定機関等における女性比率

表Ⅱ-2 及び図Ⅱ-2 に学長、理事、副学長を除く大学の意思決定機関等における女性比率の推移を示した。

全体の推移をみると着実に増加しており、今回調査では過去最高の 14.3% に達した。内訳をみると、今回初めて 10% を超えた監事のほか、経営協議会（学内委員）・教育研究評議会委員、大学運営に参画する外部委員等で最高値を記録した。

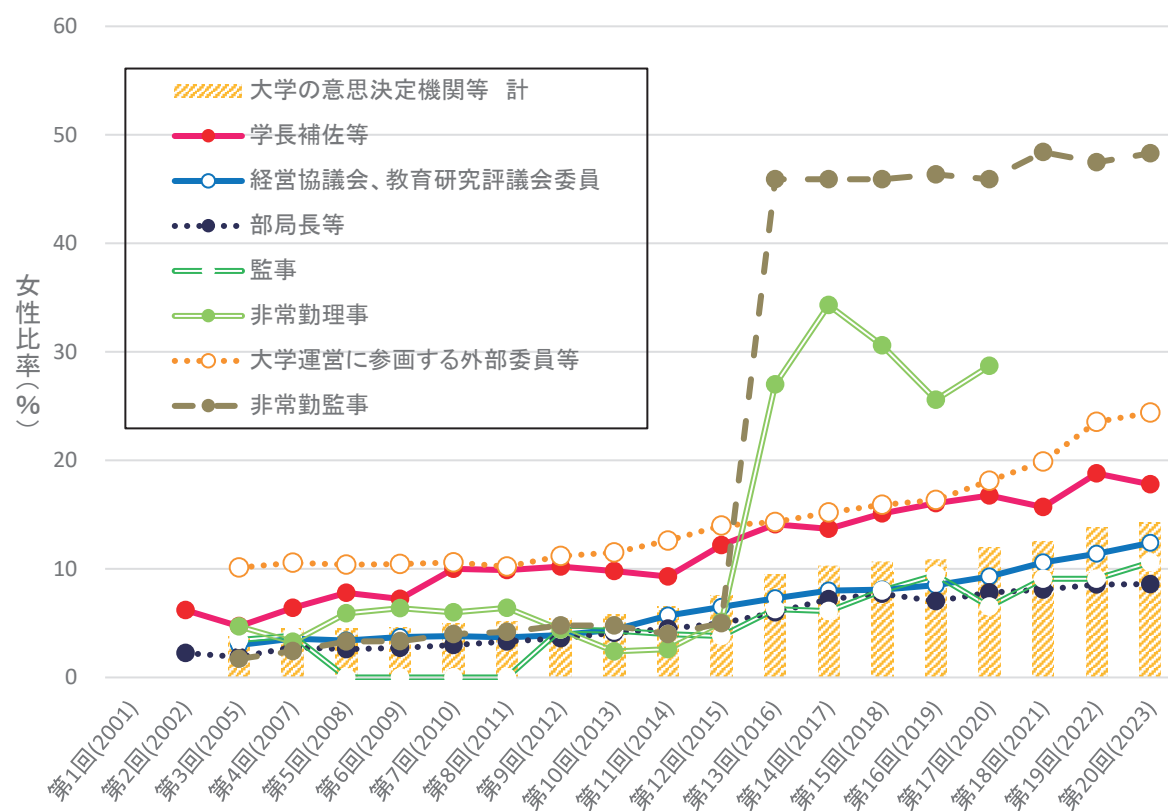
表Ⅱ-2 大学の意思決定機関等における女性比率の推移

	学長補佐等 (%)	経営協議会（学内委員）、教育研究評議会委員 (%)	部局長等 (%)	監事 (%)	非常勤理事 (%)	大学運営に参画する外部委員等 (%)	非常勤監事 (%)	大学の意思決定機関等 計 (%)
第 2 回 (2002)	6.2		2.3					
第 3 回 (2005)	4.7	3.0	1.9	3.4	4.7	10.1	1.7	3.8
第 4 回 (2007)	6.4	3.6	2.8	3.8	3.3	10.6	2.4	4.5
第 5 回 (2008)	7.8	3.4	2.6	0.0	5.9	10.4	3.3	4.5
第 6 回 (2009)	7.2	3.7	2.7	0.0	6.4	10.4	3.3	4.6
第 7 回 (2010)	10.0	3.8	3.0	0.0	6.0	10.6	4.0	5.0
第 8 回 (2011)	9.9	3.7	3.3	0.0	6.4	10.2	4.2	5.1
第 9 回 (2012)	10.2	3.9	3.6	4.4	4.4	11.2	4.8	5.4
第 10 回 (2013)	9.8	4.4	4.1	4.3	2.4	11.5	4.8	5.8
第 11 回 (2014)	9.3	5.7	4.5	4.0	2.6	12.6	4.0	6.5
第 12 回 (2015)	12.2	6.5	5.0	3.8	5.1	14.0	5.0	7.6
第 13 回 (2016)	14.1	7.3	6.0	6.3	27.0	14.3	45.9	9.5
第 14 回 (2017)	13.7	8.0	7.2	6.1	34.3	15.2	45.9	10.3
第 15 回 (2018)	15.1	8.1	7.7	8.0	30.6	15.9	45.9	10.7
第 16 回 (2019)	16.1	8.5	7.0	9.4	25.6	16.3	46.3	10.9
第 17 回 (2020)	16.8	9.3	7.8	6.5	28.7	18.1	45.9	12.0
第 18 回 (2021)	15.7	10.6	8.1	9.1		19.9	48.4	12.5
第 19 回 (2022)	18.8	11.4	8.6	9.1		23.5	47.5	13.8
第 20 回 (2023)	17.8	12.4	8.6	10.6		24.4	48.3	14.3

※第 1 回はデータなし。

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

図Ⅱ-2 大学の意思決定機関等における女性比率の推移



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

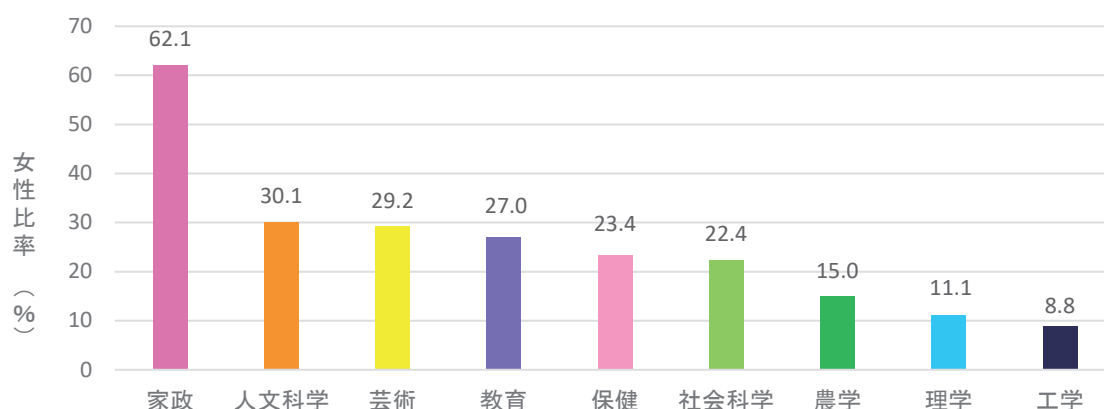
※第18回調査以降、非常勤理事については、「学長・理事・副学長」の区分に含めることに変更したため、本区分での集計を行っていない。

3. 専攻分野別の女性比率

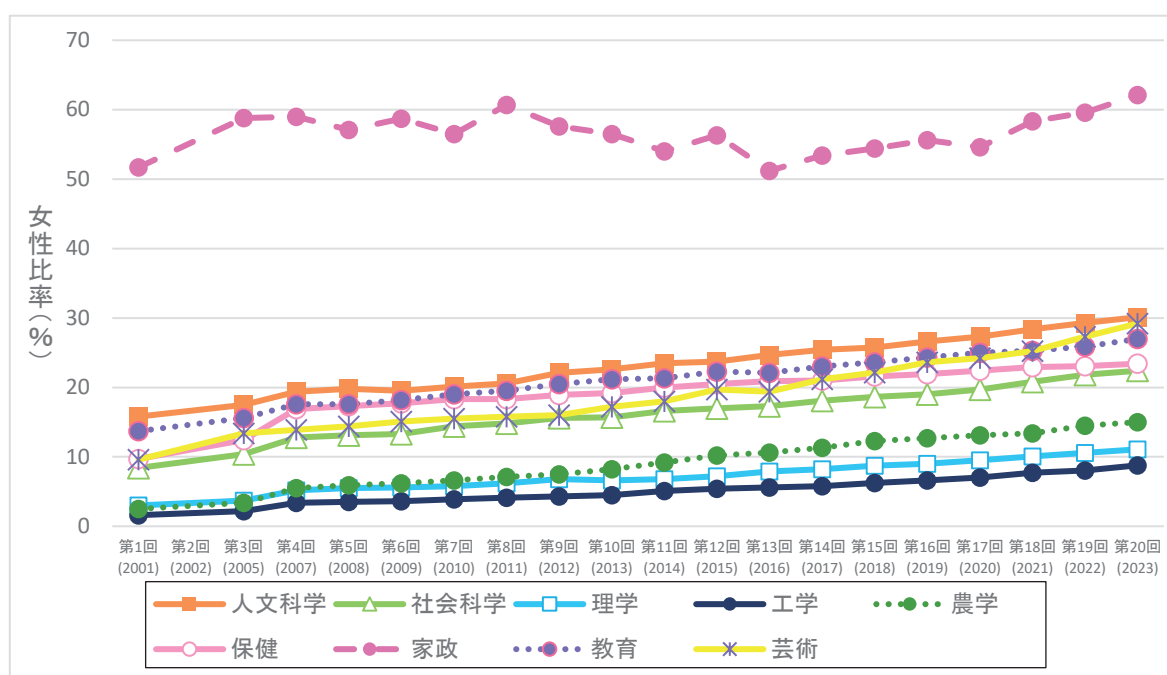
ここでは、専攻分野別の女性比率の傾向について報告する。なお、専攻分野の分類は令和5(2023)年度学校基本調査の学科系統分類表に基づく。また、「商船」は、大学数、学生数、教員数ともに全体数が少なく、正確な傾向をみることが難しいため、第13回(2016年度)報告から、「その他」に含めることとした。

図Ⅱ-3-1に、第20回調査(2023年度)における専攻分野別女性教員比率について、比率の高い順に示した。また、図Ⅱ-3-2に、第1回調査(2001年度)から第20回調査(2023年度)までの専攻分野別女性教員比率の推移を示した。最も比率が高い分野は「家政」であり、ほぼ50%台で推移しているが、今回は60%を超えた。また、最も比率が低い分野は「工学」、次いで「理学」であるが、「理学」は前回に引き続き10%を超えた。全体的に緩やかな微増傾向が続いているが、順位の変動はほとんどない。

図Ⅱ-3-1 専攻分野別 女性教員比率



図Ⅱ-3-2 専攻分野別 女性教員比率の推移



※第2回はデータなし。

表Ⅱ-3-1、図Ⅱ-3-3 に、第1回調査（2001年度）から第20回調査（2023年度）までの学生及び教員の女性比率の推移を専攻分野別に示した。また、図Ⅱ-3-4 に第20回調査（2023年度）における専攻分野別学生数及び教員数（男女比率）を、図Ⅱ-3-5 に第20回調査（2023年度）における専攻分野別の教員の女性比率区分別大学数を示した。各分野別の結果について、以下のとおり報告する。

(a) 人文科学

第20回調査（2023年度）における学生の女性比率は、学士課程 60.3%（前回は 2.9% 減）、修士課程 61.2%（前回は 1.2% 増）、博士課程 52.5%（前回は 3.9% 増）、専門職学位課程 52.9%（前回は 19.0% 減）であった。また、教員の女性比率は、助教 40.9%（前回は 0.5% 減）、講師 43.2%（前回は 1.7% 増）、准教授 34.0%（前回は 0.6% 増）、教授 22.0%（前回は 0.8% 増）であり、アクションプランで定める目標値（教授 20%以上、准教授 30%以上）を引き続き達成している。また、助教についても、前回は引き続き 40%を超えている。前回調査と比べて、教員は助教を除く職階で増加し、学生では修士課程・博士課程で増加した。学生の女性比率は、最も低い博士課程でも 50%以上となっている。

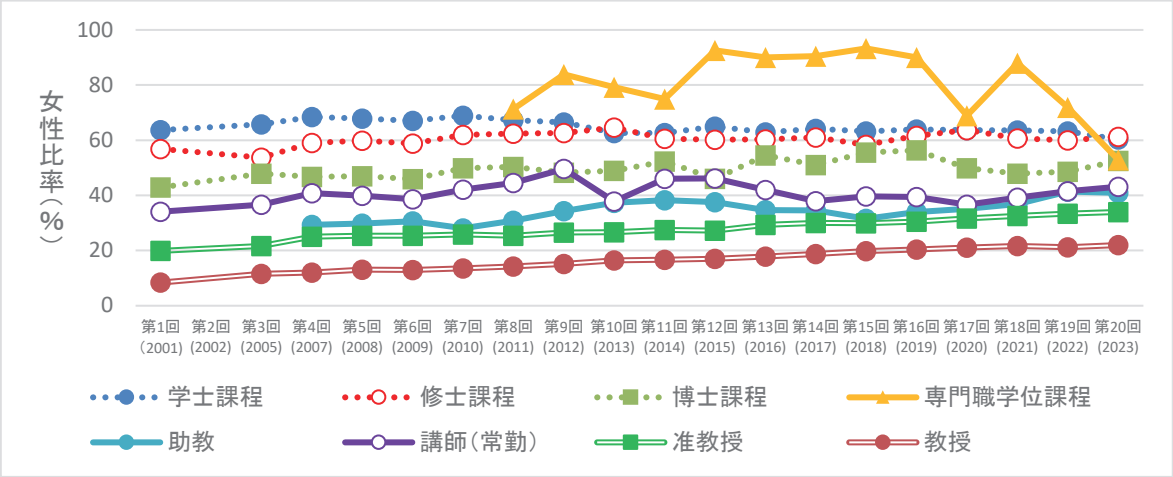
男女比率をみると、学生の女性比率はすべての課程において男性比率とほぼ同等かそれ以上であるが、教員の女性比率は助教・講師で 40%程度であり、准教授・教授においては 40%に届かないことから、女性の博士課程修了者の教員採用率は高くはないと推測される。

教員の女性比率区分別大学数をみると、女性比率 20～30%の大学が 21 校（41.2%）と最も多く、次いで、女性比率 30～40%の大学が 18 校（35.3%）であった。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移（人文科学）

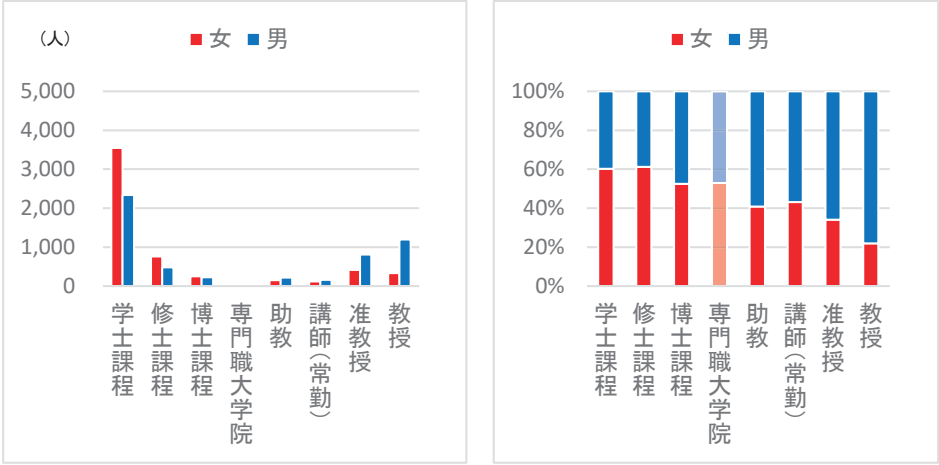
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職 学位課程 (%)	学生 合計 (%)	助教 (%)	講師（常 勤） (%)	准教授 (%)	教授 (%)	教員（助手 を除く） 合計 (%)
第1回(2001)	63.7	56.9	42.9		61.2		34.1	19.9	8.4	15.8
第2回(2002)										
第3回(2005)	65.8	53.7	47.9		62.7		36.7	21.7	11.6	17.5
第4回(2007)	68.4	59.0	46.8		65.5	29.3	40.8	25.0	12.0	19.4
第5回(2008)	67.9	59.9	47.0		65.2	29.8	39.9	25.4	13.1	19.8
第6回(2009)	67.0	58.8	45.9		64.2	30.6	38.6	25.4	13.0	19.5
第7回(2010)	68.9	62.0	49.9		66.3	28.1	42.1	25.8	13.5	20.1
第8回(2011)	67.3	62.4	50.4	71.4	65.4	30.8	44.5	25.4	14.2	20.6
第9回(2012)	66.5	62.6	48.2	83.9	64.9	34.3	49.6	26.6	15.2	22.1
第10回(2013)	62.6	64.6	48.9	79.3	62.2	37.4	37.8	26.7	16.5	22.6
第11回(2014)	62.7	60.6	52.3	75.0	61.9	38.3	46.1	27.5	16.7	23.5
第12回(2015)	65.0	60.2	46.1	92.6	63.0	37.6	46.2	27.2	17.0	23.7
第13回(2016)	62.9	60.3	54.5	90.0	62.0	34.7	42.0	29.3	17.8	24.7
第14回(2017)	64.2	61.0	51.0	90.5	56.4	34.5	37.9	30.0	18.8	25.4
第15回(2018)	63.2	58.4	55.6	93.3	62.1	31.6	39.7	30.0	19.8	25.8
第16回(2019)	63.9	61.6	56.3	90.0	63.1	34.0	39.4	30.5	20.4	26.6
第17回(2020)	63.7	63.7	49.9	69.0	62.9	35.2	36.6	31.6	21.1	27.3
第18回(2021)	63.6	60.7	47.9	87.9	62.4	36.9	39.3	32.6	21.7	28.4
第19回(2022)	63.2	60.0	48.6	71.9	62.0	41.4	41.5	33.4	21.2	29.3
第20回(2023)	60.3	61.2	52.5	52.9	59.9	40.9	43.2	34.0	22.0	30.1

図Ⅱ-3-3 学生及び教員の女性比率の推移（人文科学）

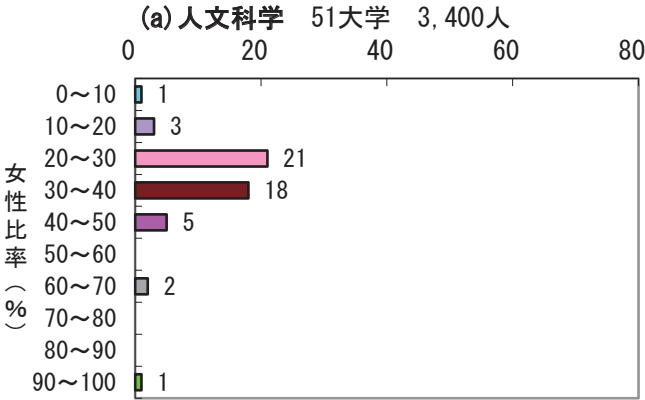


図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（人文科学）

	女	男
学士課程	3,548	2,338
修士課程	762	484
博士課程	251	227
専門職学位課程	18	16
助教	151	218
講師（常勤）	120	158
准教授	416	806
教授	337	1,194



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区分別大学数（人文科学）



(b) 社会科学

第20回調査（2023年度）における学生の女性比率は、学士課程 36.4%（前回比 1.6 ㊦減）、修士課程 44.6%（前回比 1.5 ㊦減）、博士課程 39.9%（前回比 5.7 ㊦増）、専門職学位課程 40.2%（前回比 3.4 ㊦増）であった。また、教員の女性比率は、助教 40.0%（前回比 5.4 ㊦減）、講師 37.0%（前回比 2.8 ㊦増）、准教授 26.1%（前回比 0.5 ㊦増）、教授 15.7%（前回比 0.4 ㊦増）であり、前回調査と比べて、教員は助教を除く職階で増加し、学生は博士課程・専門職学位課程で増加した。

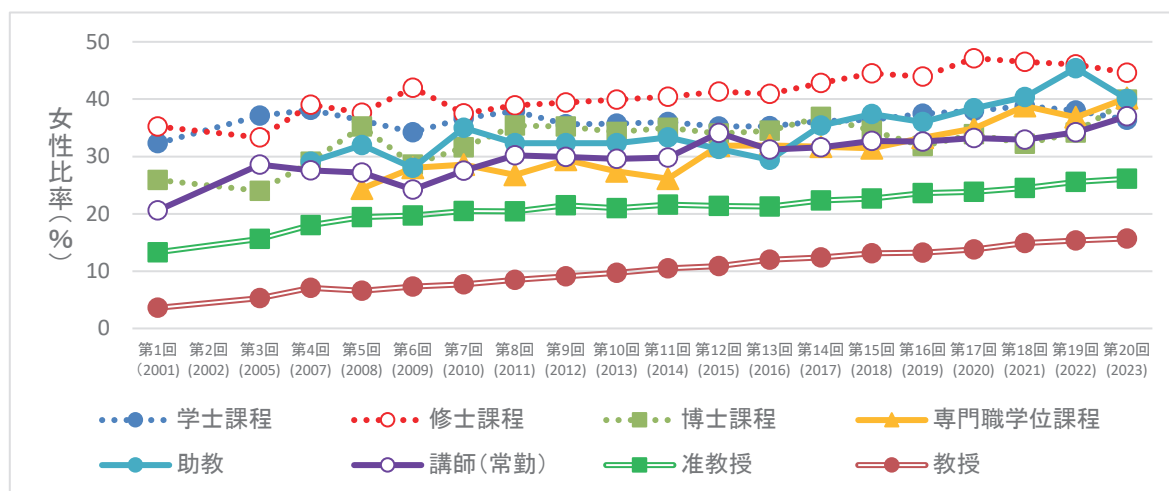
男女比率をみると、学生と教員のいずれも男性比率の方が高い。

教員の女性比率区分別大学数をみると、女性比率 20～30%の大学が 24 校（45.3%）と最も多く、次いで、女性比率 10～20%の大学が 13 校（24.5%）であった。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移（社会科学）

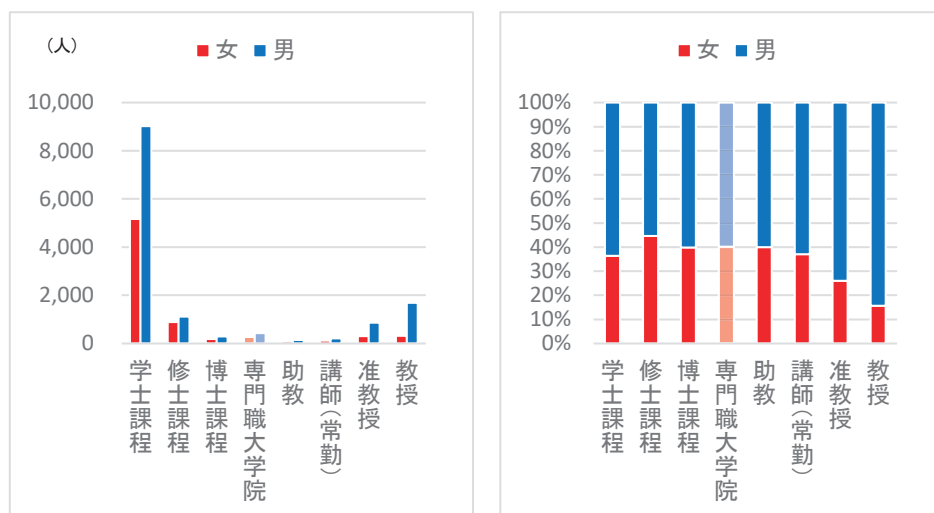
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職 学位課程 (%)	学生 合計 (%)	助教 (%)	講師（常 勤） (%)	准教授 (%)	教授 (%)	教員（助手 を除く） 合計 (%)
第1回 (2001)	32.3	35.2	25.9		32.5		20.6	13.3	3.6	8.4
第2回 (2002)										
第3回 (2005)	37.1	33.3	24.0		36.2		28.6	15.6	5.3	10.4
第4回 (2007)	38.1	39.0	29.1		38.0	29.1	27.6	18.0	7.1	12.8
第5回 (2008)	36.3	37.6	35.2	24.4	35.9	32.0	27.2	19.4	6.6	13.1
第6回 (2009)	34.2	42.0	28.6	28.0	34.7	28.0	24.2	19.7	7.3	13.3
第7回 (2010)	36.7	37.5	31.6	28.6	36.4	35.0	27.5	20.5	7.7	14.4
第8回 (2011)	37.9	38.9	35.4	26.8	37.5	32.3	30.2	20.4	8.5	14.8
第9回 (2012)	35.6	39.4	35.2	29.4	35.8	32.3	29.9	21.5	9.1	15.6
第10回 (2013)	35.7	39.9	34.3	27.4	35.9	32.3	29.6	21.0	9.7	15.7
第11回 (2014)	36.0	40.4	35.0	26.1	36.1	33.3	29.8	21.6	10.5	16.6
第12回 (2015)	35.2	41.3	34.0	31.9	37.4	31.3	34.1	21.4	10.9	17.0
第13回 (2016)	35.3	40.9	34.5	31.9	35.8	29.4	31.2	21.3	12.0	17.3
第14回 (2017)	36.2	42.8	36.9	31.7	36.7	35.4	31.6	22.3	12.4	18.1
第15回 (2018)	36.4	44.5	34.5	31.4	38.0	37.4	32.7	22.7	13.1	18.7
第16回 (2019)	37.5	43.9	31.8	33.3	37.9	36.0	32.6	23.6	13.2	19.0
第17回 (2020)	38.0	47.1	33.9	34.9	38.8	38.4	33.2	23.8	13.8	19.7
第18回 (2021)	38.8	46.5	32.2	38.8	39.5	40.4	32.9	24.5	14.9	20.8
第19回 (2022)	38.0	46.1	34.2	36.8	38.8	45.4	34.2	25.6	15.3	21.8
第20回 (2023)	36.4	44.6	39.9	40.2	37.6	40.0	37.0	26.1	15.7	22.4

図Ⅱ-3-3 学生及び教員の女性比率の推移（社会科学）

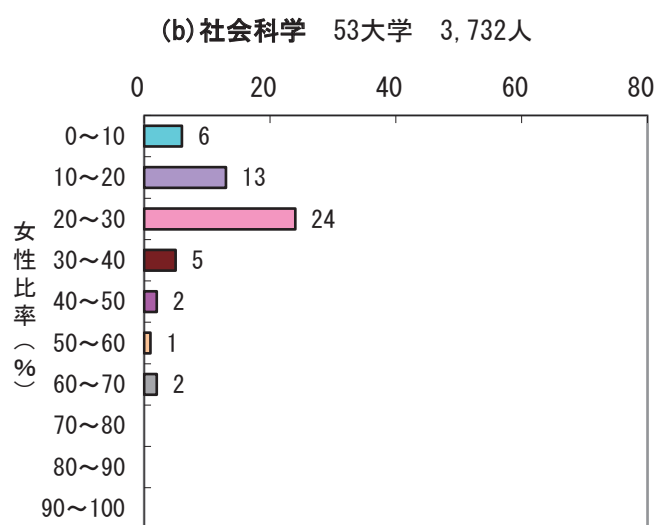


図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（社会科学）

	女	男
学士課程	5,162	9,017
修士課程	894	1,111
博士課程	191	288
専門職学位課程	289	430
助教	98	147
講師（常勤）	123	209
准教授	302	857
教授	313	1,683



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区分別大学数（社会科学）



(c) 理学

第20回調査（2023年度）における学生の女性比率は、学士課程25.4%（前回比0.7%減）、修士課程24.1%（前回比0.7%減）、博士課程20.1%（前回比2.8%減）であった。また、教員の女性比率は、助教16.9%（前回比0.1%減）、講師17.6%（前回比2.1%増）、准教授10.9%（前回比0.9%増）、教授6.0%（前回比0.2%増）であった。学生の女性比率は、長期的に見ても伸び悩んでおり、教員の女性比率は、今回調査では助教を除く職階で増加したものの、依然として低い水準にある。

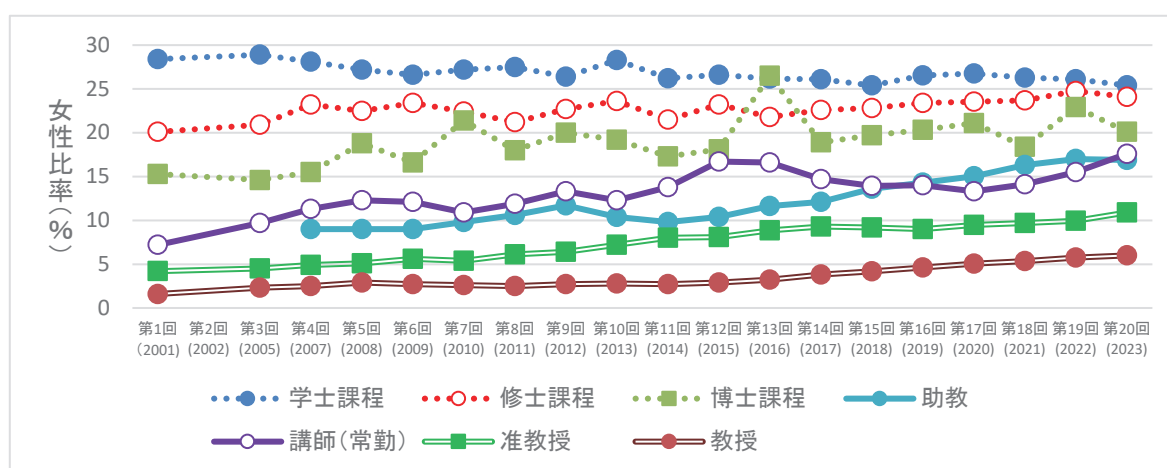
男女比率をみると、学生と教員のいずれも男性比率の方が高い。工学に次いで、女性比率が低い分野である。

教員の女性比率区別大学数をみると、女性比率10～20%の大学が27校（52.9%）と最も多く、次いで、女性比率0～10%の大学が20校（39.2%）であった。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移（理学）

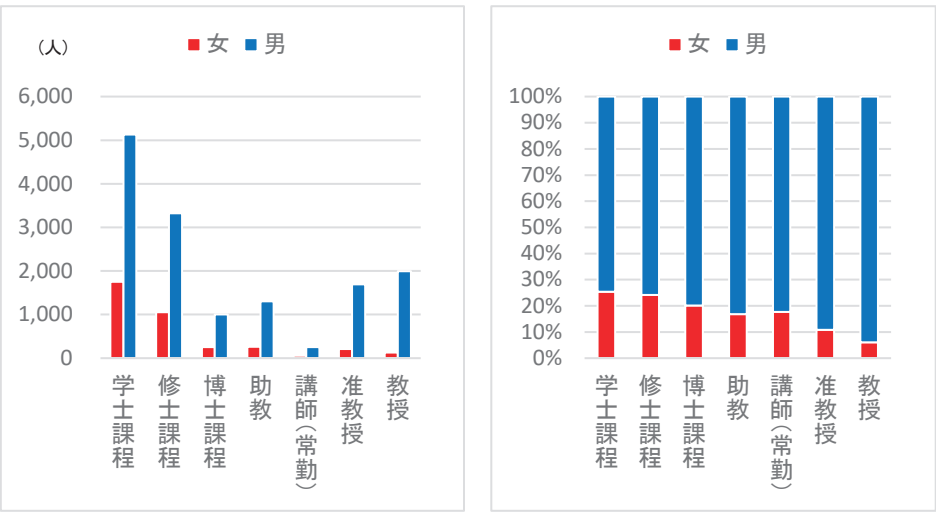
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職 学位課程 (%)	学生 合計 (%)	助教 (%)	講師（常 勤） (%)	准教授 (%)	教授 (%)	教員（助手 を除く） 合計 (%)
第1回(2001)	28.4	20.1	15.3		24.6		7.2	4.2	1.6	3.0
第2回(2002)										
第3回(2005)	28.9	20.9	14.6		24.6		9.7	4.5	2.3	3.7
第4回(2007)	28.1	23.2	15.5		24.9	9.0	11.3	4.9	2.5	5.2
第5回(2008)	27.2	22.5	18.8		24.8	9.0	12.3	5.1	2.9	5.5
第6回(2009)	26.6	23.4	16.6		24.6	9.0	12.1	5.6	2.7	5.6
第7回(2010)	27.2	22.4	21.4		25.1	9.8	10.9	5.4	2.6	5.8
第8回(2011)	27.5	21.2	18.0		24.5	10.6	11.9	6.1	2.5	6.2
第9回(2012)	26.4	22.7	20.0		24.6	11.7	13.3	6.4	2.7	6.8
第10回(2013)	28.3	23.6	19.2		25.9	10.4	12.3	7.2	2.8	6.6
第11回(2014)	26.2	21.5	17.3		23.8	9.8	13.8	8.0	2.7	6.8
第12回(2015)	26.6	23.2	18.1		24.7	10.4	16.7	8.1	2.9	7.2
第13回(2016)	26.2	21.8	26.5		24.7	11.6	16.6	8.9	3.2	7.9
第14回(2017)	26.1	22.6	18.9		24.2	12.1	14.7	9.3	3.8	8.2
第15回(2018)	25.4	22.8	19.7		23.9	13.6	13.9	9.2	4.2	8.7
第16回(2019)	26.5	23.4	20.3		24.7	14.3	14.0	9.0	4.6	9.0
第17回(2020)	26.8	23.6	21.1		24.9	15.0	13.3	9.5	5.1	9.5
第18回(2021)	26.3	23.7	18.4		24.6	16.3	14.1	9.7	5.4	10.1
第19回(2022)	26.1	24.8	22.9		25.3	17.0	15.5	10.0	5.8	10.6
第20回(2023)	25.4	24.1	20.1		24.4	16.9	17.6	10.9	6.0	11.1

図Ⅱ-3-3 学生及び教員の女性比率の推移（理学）

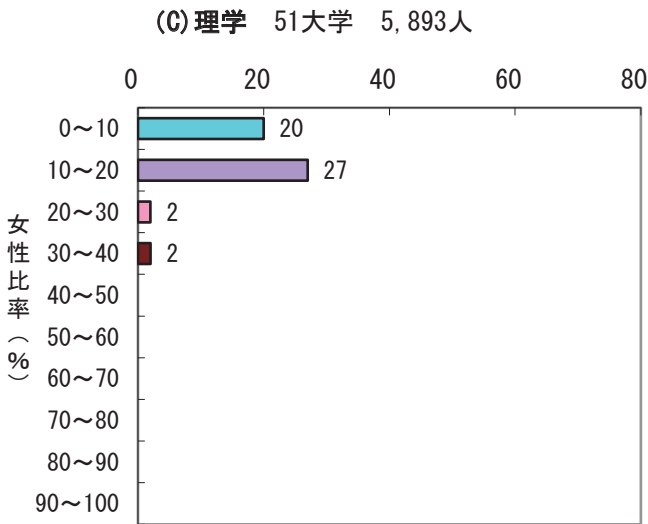


図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（理学）

	女	男
学士課程	1,749	5,130
修士課程	1,057	3,322
博士課程	252	1,002
専門職学位課程		
助教	264	1,300
講師（常勤）	54	252
准教授	207	1,693
教授	128	1,995



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区分別大学数（理学）



(d) 工学

第20回調査（2023年度）における学生の女性比率は、学士課程 15.8%（前回比 0.3 ㊦増）、修士課程 13.9%（前回比 0.1 ㊦減）、博士課程 17.3%（前回比 0.4 ㊦増）、専門職学位課程 0.0%（前回比 4.0 ㊦減）であった。また、教員の女性比率は、助教 14.8%（前回比 1.6 ㊦増）、講師 15.8%（前回比 1.9 ㊦増）、准教授 8.7%（前回比 0.3 ㊦増）、教授 4.5%（前回比 0.8 ㊦増）であった。学生では学士課程・博士課程、教員ではすべての職階で女性比率が増加したものの、依然として低い水準にある。

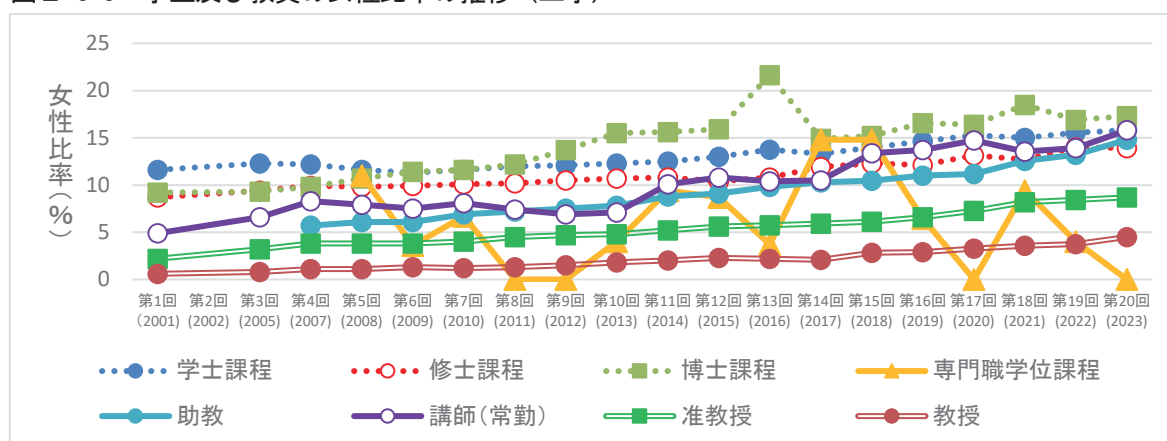
男女比率をみると、学生、教員ともに男性比率の方が高い。全分野の中で最も女性比率が低い分野である。

教員の女性比率区別大学数をみると、女性比率 0～10%の大学が 50 校（74.6%）と最も多く、次いで、女性比率 10～20%の大学が 16 校（23.9%）であった。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移（工学）

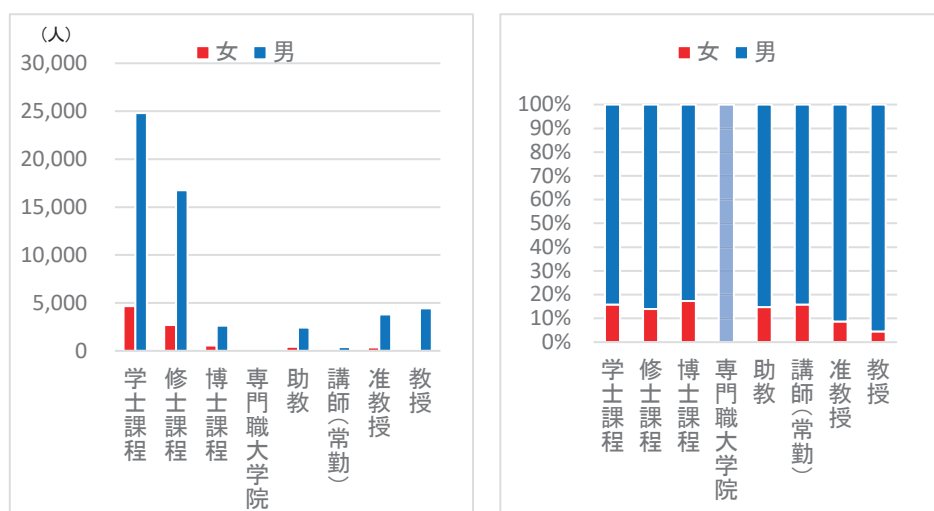
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職学位課程 (%)	学生合計 (%)	助教 (%)	講師（常勤） (%)	准教授 (%)	教授 (%)	教員（助手を除く）合計 (%)
第1回 (2001)	11.6	8.7	9.2		10.5		4.9	2.2	0.6	1.6
第2回 (2002)										
第3回 (2005)	12.3	9.4	9.3		11.0		6.6	3.2	0.8	2.2
第4回 (2007)	12.2	9.9	9.8		11.2	5.7	8.3	3.8	1.1	3.4
第5回 (2008)	11.6	9.8	10.7	11.0	10.9	6.1	7.9	3.8	1.1	3.5
第6回 (2009)	11.3	9.9	11.4	3.6	10.8	6.1	7.5	3.8	1.3	3.6
第7回 (2010)	11.6	10.1	11.6	6.7	11.2	6.9	8.1	4.0	1.2	3.9
第8回 (2011)	12.0	10.2	12.2	0.0	11.4	7.2	7.4	4.5	1.3	4.1
第9回 (2012)	12.1	10.5	13.7	0.0	11.6	7.5	6.9	4.7	1.5	4.3
第10回 (2013)	12.3	10.7	15.5	4.0	11.9	7.8	7.1	4.8	1.8	4.5
第11回 (2014)	12.5	10.8	15.6	9.4	12.0	8.8	10.1	5.2	2.0	5.1
第12回 (2015)	13.0	10.4	15.9	8.7	12.2	9.1	10.8	5.6	2.3	5.4
第13回 (2016)	13.7	10.8	21.6	3.7	13.1	9.8	10.4	5.7	2.2	5.6
第14回 (2017)	13.3	11.9	14.9	14.8	12.9	10.3	10.5	5.9	2.1	5.8
第15回 (2018)	14.0	12.3	15.2	14.8	13.6	10.5	13.4	6.1	2.8	6.2
第16回 (2019)	14.6	12.1	16.6	6.5	13.8	11.0	13.7	6.6	2.9	6.6
第17回 (2020)	15.3	13.1	16.4	0.0	14.5	11.2	14.7	7.3	3.3	7.0
第18回 (2021)	15.0	12.7	18.5	9.4	14.4	12.6	13.5	8.2	3.6	7.7
第19回 (2022)	15.5	14.0	16.9	4.0	15.1	13.2	13.9	8.4	3.7	8.0
第20回 (2023)	15.8	13.9	17.3	0.0	15.2	14.8	15.8	8.7	4.5	8.8

図Ⅱ-3-3 学生及び教員の女性比率の推移（工学）

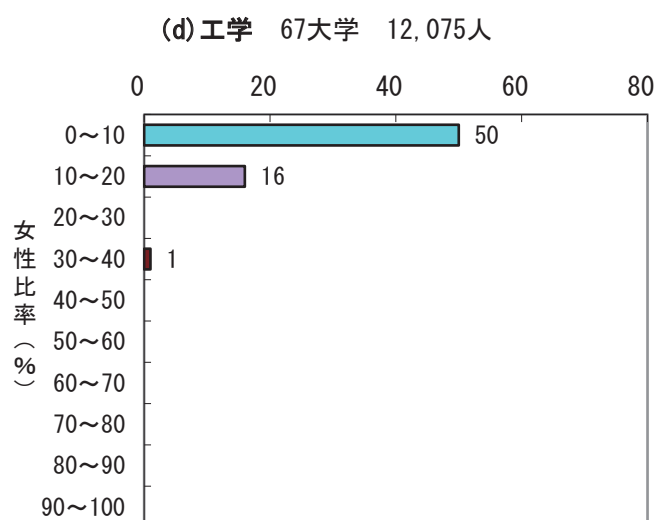


図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（工学）

	女	男
学士課程	4,650	24,800
修士課程	2,707	16,742
博士課程	554	2,640
専門職学位課程	0	15
助教	421	2,425
講師（常勤）	73	388
准教授	359	3,786
教授	207	4,416



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区別大学数（工学）



(e) 農学（獣医学、水産学を含む）

第20回調査（2023年度）における学生の女性比率は、学士課程 45.1%（前回比 0.3 ㊦減）、修士課程 42.6%（前回比 2.6 ㊦増）、博士課程 38.4%（前回比 1.5 ㊦増）であった。また、教員の女性比率は、助教 27.5%（前回比 1.0 ㊦増）、講師 23.6%（前回比 1.6 ㊦減）、准教授 15.2%（前回比 1.1 ㊦増）、教授 6.6%（前回比 0.3 ㊦増）であった。学生の女性比率は、学士課程を除く課程においては増加しているものの、男性比率の方が高い。教員の女性比率は、講師を除く職階において増加したものの、依然として低い水準にある。

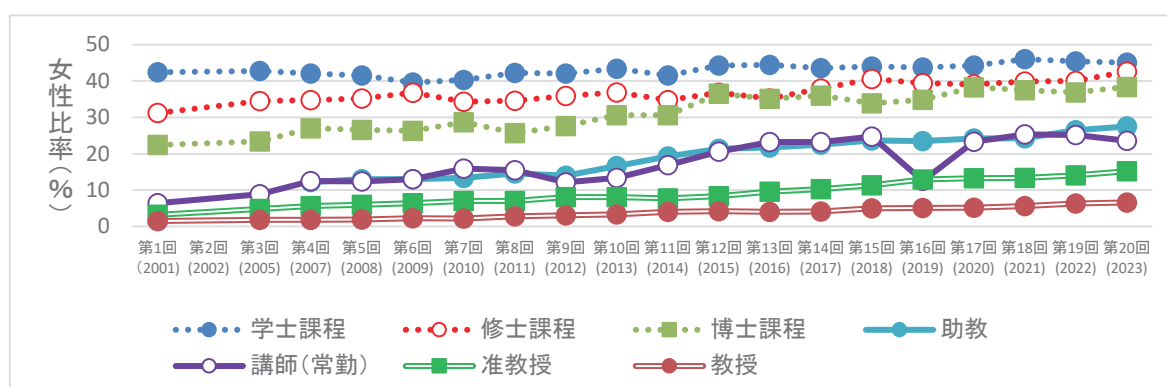
男女比率をみると、学生の女性比率は 40%前後と比較的高い水準を維持しているが、教員の女性比率は最も高い助教でも 27%程度であり、女性の博士課程修了者の教員採用率は高くはないと推測される。

教員の女性比率区分別大学数をみると、女性比率 10～20%の大学が 31 校（72.1%）で最も多く、次いで、女性比率 0～10%の大学が 8 校（18.6%）であった。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移（農学）

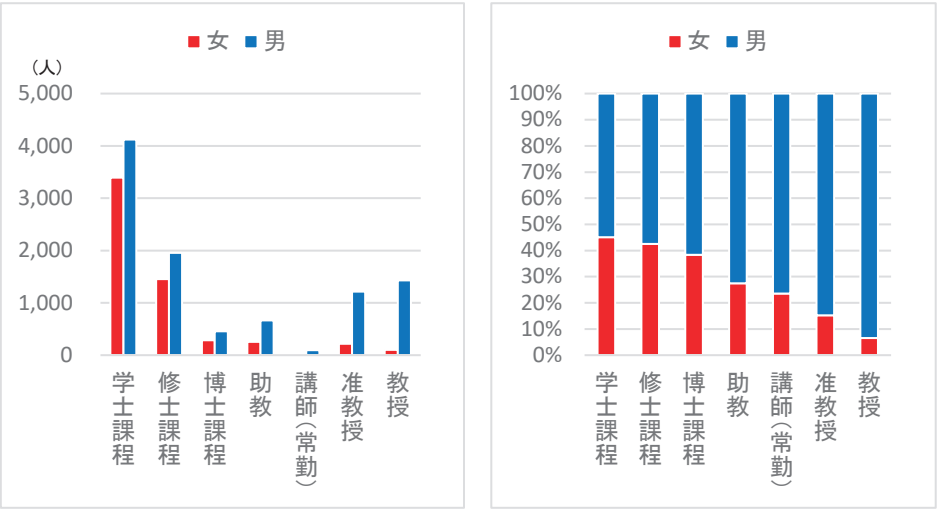
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職 学位課程 (%)	学生 合計 (%)	助教 (%)	講師（常 勤） (%)	准教授 (%)	教授 (%)	教員（助手 を除く） 合計 (%)
第1回 (2001)	42.4	31.2	22.4		37.8		6.4	3.2	1.5	2.5
第2回 (2002)										
第3回 (2005)	42.8	34.5	23.4		38.0		8.9	4.8	1.8	3.4
第4回 (2007)	42.1	34.8	27.0		38.6	12.2	12.5	5.6	1.8	5.5
第5回 (2008)	41.5	35.2	26.6		38.3	13.0	12.4	6.0	1.9	5.9
第6回 (2009)	39.6	36.8	26.3		37.6	13.0	13.0	6.4	2.3	6.2
第7回 (2010)	40.3	34.3	28.7		37.5	13.4	15.9	7.0	2.2	6.6
第8回 (2011)	42.2	34.6	25.7		38.5	14.6	15.5	7.0	2.8	7.1
第9回 (2012)	42.1	35.9	27.6		39.0	14.0	12.1	8.1	3.1	7.5
第10回 (2013)	43.4	36.9	30.6		40.4	16.6	13.4	8.1	3.3	8.2
第11回 (2014)	41.5	34.8	30.6		38.7	19.3	16.9	7.7	4.0	9.2
第12回 (2015)	44.3	36.8	36.5		41.5	21.4	20.6	8.3	4.2	10.2
第13回 (2016)	44.4	35.2	35.1		41.0	21.7	23.2	9.6	4.1	10.6
第14回 (2017)	43.6	37.9	36.0		41.4	22.5	23.2	10.3	4.1	11.3
第15回 (2018)	44.0	40.6	33.9		42.2	23.7	24.7	11.4	5.0	12.3
第16回 (2019)	43.7	39.4	34.9		41.8	23.5	21.8	12.9	5.1	12.7
第17回 (2020)	44.3	39.1	38.2		42.3	24.2	23.4	13.3	5.2	13.1
第18回 (2021)	46.0	39.9	37.5		43.6	24.3	25.3	13.4	5.6	13.4
第19回 (2022)	45.4	40.0	36.9		43.3	26.5	25.2	14.1	6.3	14.5
第20回 (2023)	45.1	42.6	38.4		44.0	27.5	23.6	15.2	6.6	15.0

図Ⅱ-3-3 学生及び教員の女性比率の推移（農学）

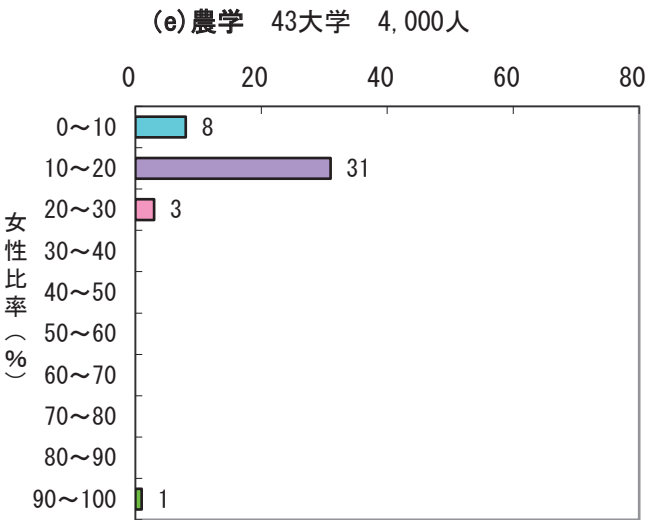


図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（農学）

	女	男
学士課程	3,394	4,124
修士課程	1,451	1,956
博士課程	283	454
専門職学位課程		
助教	252	664
講師（常勤）	30	97
准教授	218	1,213
教授	100	1,426



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区分別大学数（農学）



(f) 保健（医歯薬学を含む）

第20回調査（2023年度）における学生の女性比率は、学士課程 55.5%（前回比 0.4 ㊦増）、修士課程 54.0%（前回比 3.5 ㊦増）、博士課程 34.4%（前回比 2.5 ㊦増）、専門職学位課程 47.6%（前回比 0.8 ㊦減）であった。また、教員の女性比率は、助教 29.0%（前回比 0.2 ㊦増）、講師 19.7%（前回比 0.6 ㊦増）、准教授 20.2%（前回比 0.6 ㊦増）、教授 13.3%（前回比 0.3 ㊦増）であった。学生の女性比率は、博士課程が長期的に見ても伸び悩んでおり、教員の女性比率は、すべての職階で増加したものの、依然として低い水準にある。

男女比率をみると、保健分野全体では、学士課程及び修士課程では女性比率がやや高いのに対し、博士課程及び教員では男性比率の方が高い。

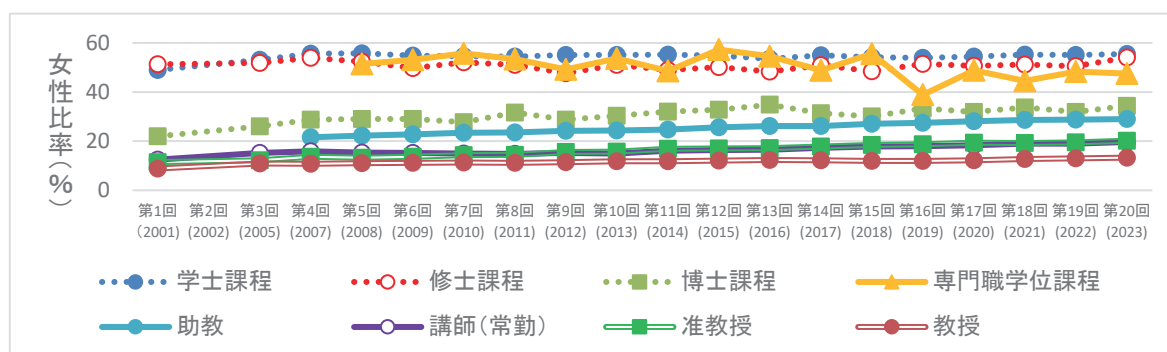
教員の女性比率区分別大学数をみると、保健分野全体では女性比率20～30%の大学が40校（71.4%）で最も多く、次いで、女性比率0～10%の大学が5校（8.9%）であった。

また、第18回調査（2021年度）から、保健分野を医学・歯学・薬学・看護学・その他の5つの分野に細分化して調査を行っている。各分野の結果についてはP52～P59のとおりである。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移（保健）

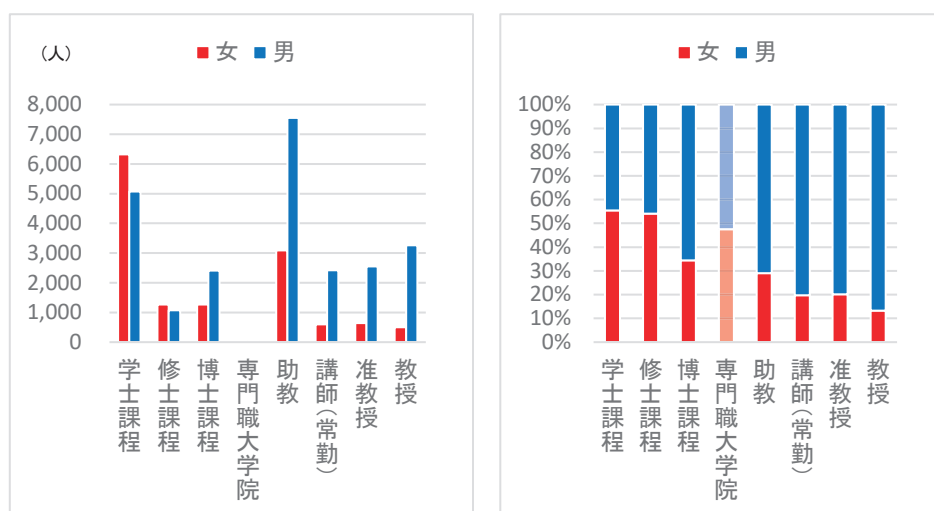
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職 学位課程 (%)	学生 合計 (%)	助教 (%)	講師（常 勤） (%)	准教授 (%)	教授 (%)	教員（助手 を除く） 合計 (%)
第1回 (2001)	49.0	51.3	22.0		42.6		12.5	11.5	8.9	9.7
第2回 (2002)										
第3回 (2005)	53.2	51.8	26.0		47.0		15.2	12.2	10.9	12.4
第4回 (2007)	55.6	53.9	28.8		49.5	21.6	15.9	13.7	10.8	16.9
第5回 (2008)	55.8	52.4	29.0	51.5	49.5	22.2	15.4	13.3	11.1	17.3
第6回 (2009)	54.8	49.8	29.0	53.1	48.5	22.8	15.2	13.7	11.2	17.7
第7回 (2010)	54.6	52.1	27.8	55.8	48.8	23.5	15.0	14.3	11.3	18.3
第8回 (2011)	54.5	51.1	31.7	53.4	48.8	23.6	14.8	14.5	11.2	18.3
第9回 (2012)	55.1	47.7	28.8	49.3	48.4	24.2	15.2	15.6	11.4	18.9
第10回 (2013)	55.1	51.1	30.4	53.7	49.6	24.4	15.0	15.7	11.8	19.2
第11回 (2014)	55.2	49.0	32.0	48.6	49.5	24.8	16.2	16.9	11.9	20.0
第12回 (2015)	54.9	50.2	32.8	57.3	49.8	25.6	16.4	17.0	12.1	20.5
第13回 (2016)	53.6	48.4	34.8	54.7	49.0	26.2	16.6	17.2	12.3	20.9
第14回 (2017)	55.0	51.0	31.4	48.8	49.5	26.2	17.3	17.8	12.2	21.0
第15回 (2018)	54.2	48.5	30.1	55.6	48.3	27.1	17.8	18.5	11.9	21.6
第16回 (2019)	54.0	51.5	33.4	38.9	49.1	27.5	18.0	18.8	12.0	21.9
第17回 (2020)	54.5	50.7	32.0	48.9	49.2	28.1	18.4	19.4	12.2	22.4
第18回 (2021)	55.3	51.2	33.7	44.6	50.1	28.7	19.1	19.3	12.8	22.9
第19回 (2022)	55.1	50.5	31.9	48.4	49.5	28.8	19.1	19.6	13.0	23.1
第20回 (2023)	55.5	54.0	34.4	47.6	50.8	29.0	19.7	20.2	13.3	23.4

図Ⅱ-3-3 学生及び教員の女性比率の推移（保健）

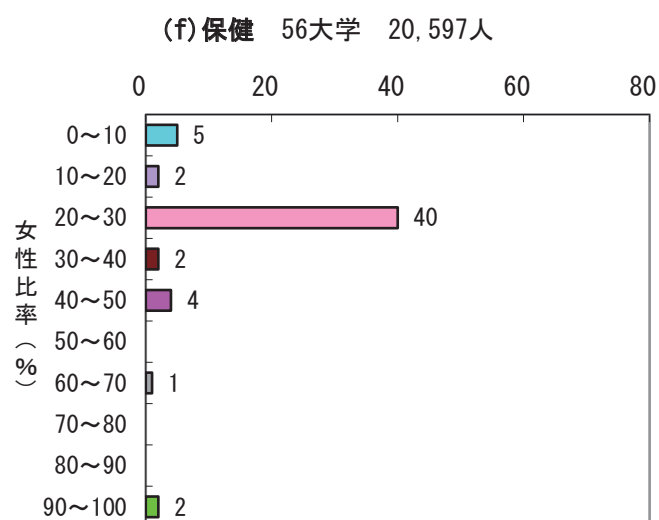


図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（保健）

	女	男
学士課程	6,326	5,075
修士課程	1,268	1,078
博士課程	1,266	2,414
専門職学位課程	39	43
助教	3,085	7,546
講師（常勤）	594	2,419
准教授	645	2,553
教授	499	3,256



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区別大学数（保健）



(g) 医学

第20回調査（2023年度）における学生の女性比率は、学士課程 32.6%（前回比 1.4 ㊦増）、修士課程 53.7%（前回比 1.9 ㊦増）、博士課程 28.3%（前回比 0.5 ㊦増）、専門職学位課程 42.4%（前回比 21.5 ㊦減）であった。また、教員の女性比率は、助教 25.3%（前回比 0.5 ㊦増）、講師 15.1%（前回比 0.5 ㊦増）、准教授 13.2%（前回比 0.8 ㊦増）、教授 6.9%（前回比 0.8 ㊦増）であった。前回と比べて、学生は専門職学位課程を除く職階で、教員はすべての職階で、女性比率が増加した。

男女比率をみると、修士課程の女性比率は男性比率を上回るが、それ以外は男性比率の方が高い。

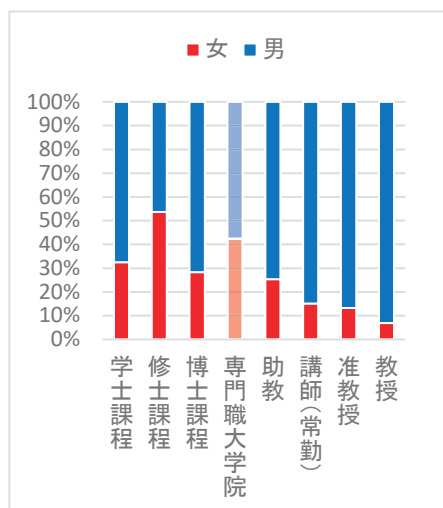
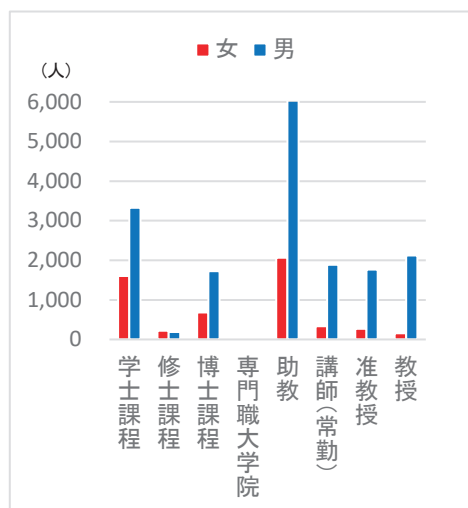
教員の女性比率区分別大学数をみると、医学では女性比率 10～20%の大学数が 23 校（44.2%）で最も多く、次いで、女性比率 20～30%の大学が 18 校（34.6%）であった。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移（医学）

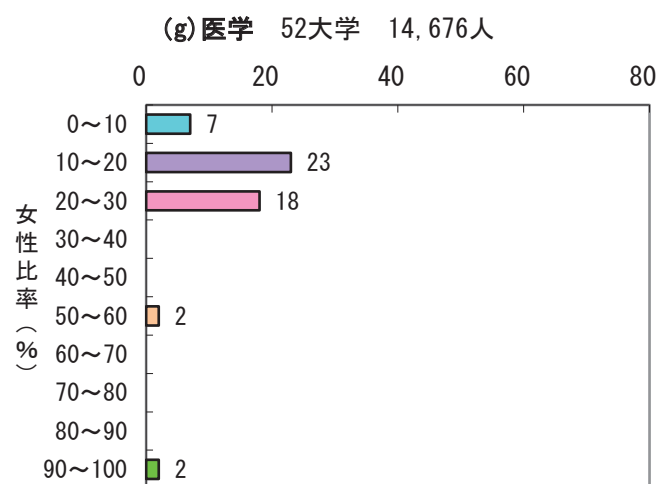
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職学位課程 (%)	学生合計 (%)	助教 (%)	講師（常勤） (%)	准教授 (%)	教授 (%)	教員（助手を除く）合計 (%)
第15回(2018)	31.6	47.8	25.7	62.1	30.8	22.9	12.3	10.7	3.8	16.6
第16回(2019)	31.2	50.0	27.7	32.3	31.2	23.3	12.4	11.3	4.4	17.0
第17回(2020)	30.7	49.6	26.1	48.3	30.6	23.6	13.3	12.0	4.7	17.5
第18回(2021)	31.5	50.4	28.7	51.9	31.8	24.6	14.1	11.9	5.5	18.3
第19回(2022)	31.2	51.8	27.8	63.9	31.6	24.8	14.6	12.4	6.1	18.6
第20回(2023)	32.6	53.7	28.3	42.4	32.4	25.3	15.1	13.2	6.9	19.2

図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（医学）

	女	男
学士課程	1,607	3,326
修士課程	220	190
博士課程	680	1,724
専門職学位課程	14	19
助教	2,060	6,075
講師（常勤）	337	1,888
准教授	270	1,768
教授	158	2,120



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区分別大学数（医学）



(h) 歯学

第20回調査（2023年度）における学生の女性比率は、学士課程 50.3%（前回比 1.5 ㊦減）、修士課程 87.0%（前回比 11.0 ㊦増）、博士課程 47.6%（前回比 5.0 ㊦増）であった。また、教員の女性比率は、助教 40.3%（前回比 0.3 ㊦増）、講師 21.0%（前回比 0.9 ㊦増）、准教授 22.3%（前回比 0.3 ㊦増）、教授 7.5%（前回比 0.4 ㊦増）であった。前回と比べて、学生の女性比率は、学士課程を除いて増加している。教員の女性比率は、すべての職階で増加している。講師以上の職階においては依然として低い水準にあるものの、教員の女性比率は増加傾向にあるといえる。

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

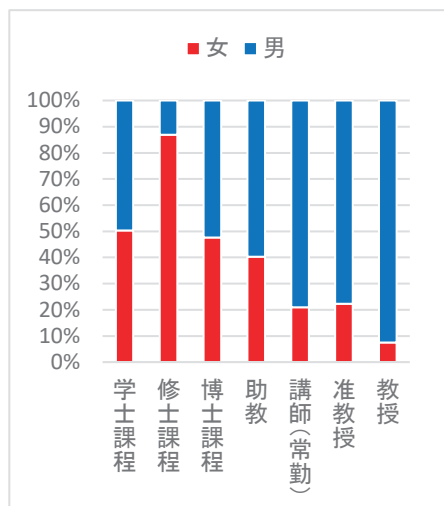
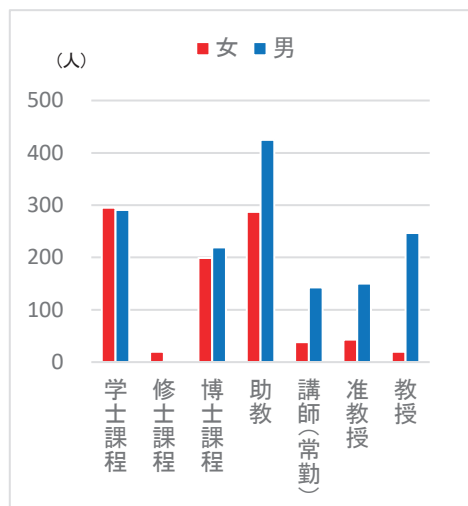
教員の女性比率区分別大学数をみると、歯学では女性比率 20～30%の大学数が 12 校（35.3%）で最も多く、次いで、女性比率 0～10%の大学が 10 校（29.4%）であった。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移（歯学）

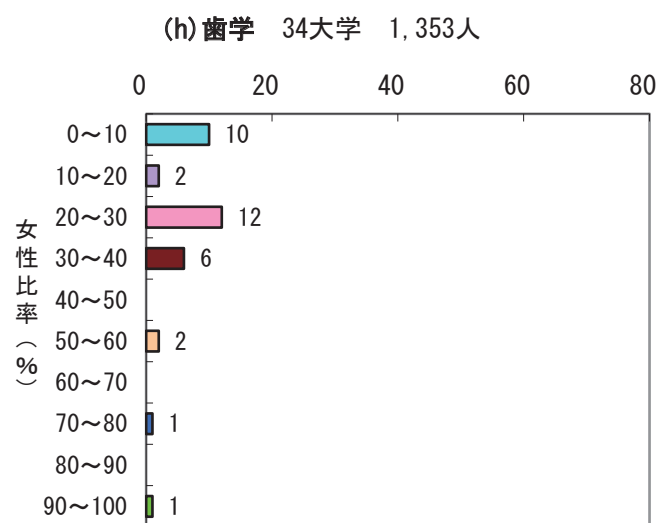
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職 学位課程 (%)	学生 合計 (%)	助教 (%)	講師（常 勤） (%)	准教授 (%)	教授 (%)	教員（助手 を除く） 合計 (%)
第15回(2018)	52.8	85.1	42.1		50.9	35.2	15.2	17.6	6.0	24.8
第16回(2019)	51.6	92.1	46.0		51.7	35.4	17.7	17.6	5.7	24.8
第17回(2020)	50.0	78.3	40.0		46.0	38.2	19.4	18.3	5.5	26.7
第18回(2021)	50.8	67.7	44.0		49.3	40.0	20.9	19.7	7.1	28.2
第19回(2022)	51.8	76.0	42.6		48.8	40.0	20.1	22.0	7.1	28.4
第20回(2023)	50.3	87.0	47.6		50.0	40.3	21.0	22.3	7.5	28.7

図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（歯学）

	女	男
学士課程	295	291
修士課程	20	3
博士課程	199	219
専門職学位課程		
助教	287	425
講師（常勤）	38	143
准教授	43	150
教授	20	247



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区分別大学数（歯学）



(i) 薬学

第20回調査（2023年度）における学生の女性比率は、学士課程44.1%（前回比1.9%増）、修士課程33.9%（前回比3.1%増）、博士課程28.1%（前回比3.9%増）であった。また、教員の女性比率は、助教24.5%（前回比2.5%増）、講師21.2%（前回比5.6%増）、准教授13.8%（前回比0.3%増）、教授7.3%（前回比0.4%増）であった。前回と比べて、学生では学士課程を除く課程において、教員ではすべての職階において女性比率が増加した。

男女比率をみると、学生と教員のいずれも男性比率の方が高い。

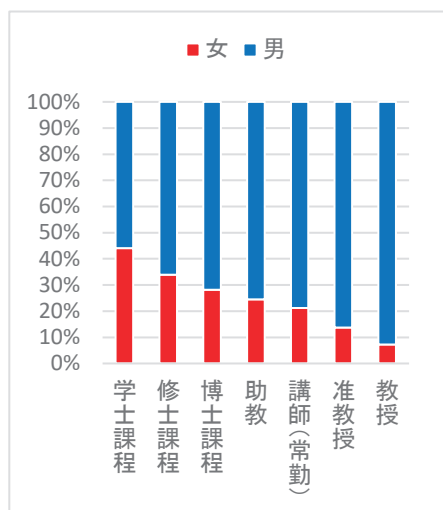
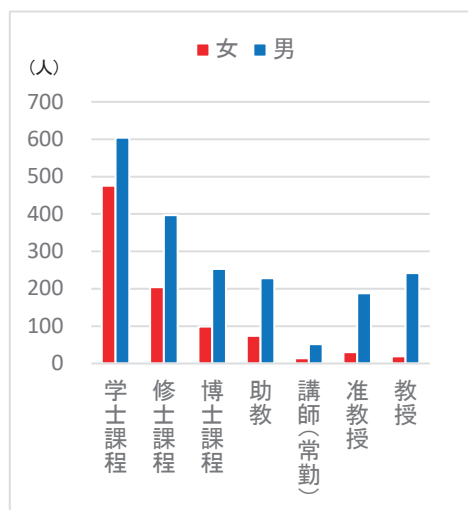
教員の女性比率区別大学数をみると、薬学では女性比率0～10%の大学数が14校（40.0%）で最も多く、次いで、女性比率10～20%の大学が12校（34.3%）であった。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移（薬学）

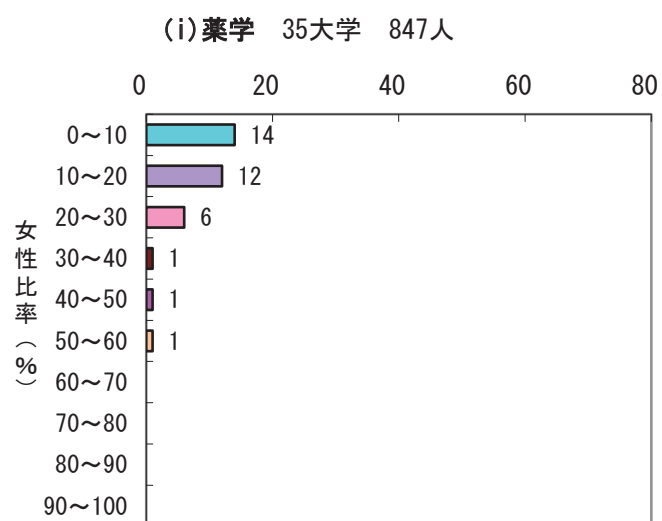
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職 学位課程 (%)	学生 合計 (%)	助教 (%)	講師（常 勤） (%)	准教授 (%)	教授 (%)	教員（助手 を除く） 合計 (%)
第15回(2018)	41.5	28.0	24.7		35.0	21.1	20.0	14.0	4.3	13.7
第16回(2019)	39.9	30.2	33.9		36.0	23.0	19.4	13.0	4.4	14.3
第17回(2020)	42.3	30.8	30.2		37.2	22.7	17.5	13.6	5.8	14.5
第18回(2021)	44.0	33.6	29.8		38.6	22.4	19.4	14.0	6.2	14.9
第19回(2022)	46.0	30.8	24.2		38.1	22.0	15.6	13.5	6.9	14.6
第20回(2023)	44.1	33.9	28.1		38.3	24.5	21.2	13.8	7.3	16.2

図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（薬学）

	女	男
学士課程	476	604
修士課程	204	397
博士課程	99	253
専門職学位課程		
助教	74	228
講師（常勤）	14	52
准教授	30	188
教授	19	242



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区分別大学数（薬学）



(j) 看護学

第20回調査（2023年度）における学生の女性比率は、学士課程 91.9%（前回比 2.2 ㊦減）、修士課程 86.9%（前回比 3.6 ㊦増）、博士課程 82.2%（前回比 3.0 ㊦減）であった。また、教員の女性比率は、助教が 81.2%（前回比 0.2 ㊦減）、講師が 80.5%（前回比 7.0 ㊦減）、准教授が 82.6%（前回比 1.6 ㊦増）、教授が 65.5%（前回比 0.8 ㊦増）であり、アクションプランで定める目標値（教授 20%以上、准教授 30%以上）を前回に引き続き達成している。前回と比べて、学生では修士課程において女性比率が増加し、教員では准教授、教授の職階で、女性比率が増加した。教員の女性比率は、全般に高い水準を維持している。

男女比率をみると、学生と教員のいずれも女性比率の方が高く、最も女性比率の低い教授でも 65%以上と高い水準にある。

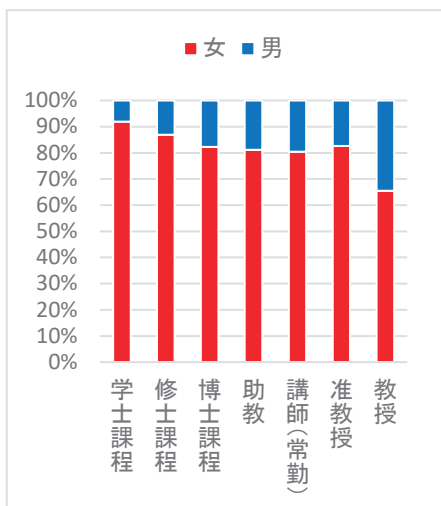
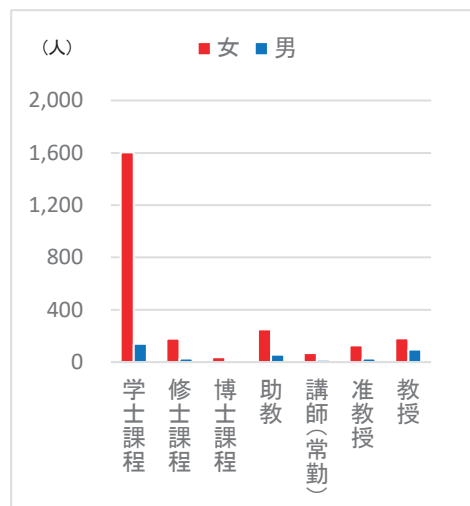
教員の女性比率区分別大学数をみると、看護学では女性比率 80～90%の大学数が 14 校（42.4%）で最も多く、次いで、女性比率 90～100%の大学が 9 校（27.3%）であった。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移（看護学）

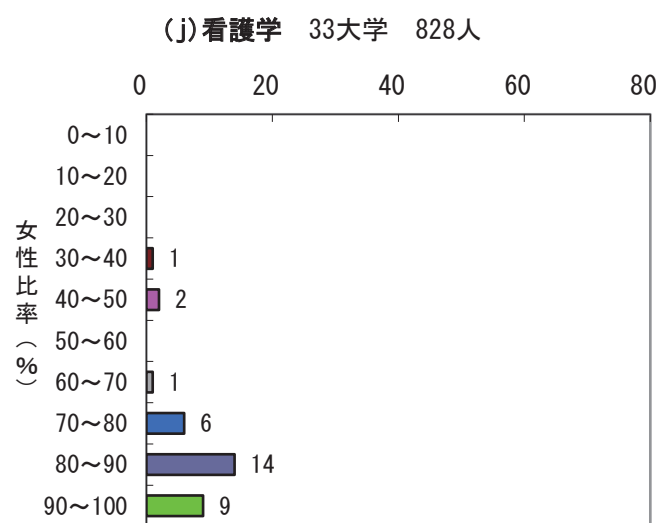
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職 学位課程 (%)	学生 合計 (%)	助教 (%)	講師（常 勤） (%)	准教授 (%)	教授 (%)	教員（助手 を除く） 合計 (%)
第15回(2018)	87.8	67.8	70.7		84.8	82.9	90.5	87.9	65.8	78.9
第16回(2019)	90.4	79.7	75.0		88.5	82.7	91.0	85.4	66.3	78.7
第17回(2020)	91.6	80.2	84.4		90.0	80.7	90.3	81.4	66.8	77.5
第18回(2021)	92.6	81.7	83.3		91.2	81.0	88.3	80.1	68.8	77.8
第19回(2022)	94.1	83.3	85.2		92.7	81.4	87.5	81.0	64.7	76.3
第20回(2023)	91.9	86.9	82.2		91.2	81.2	80.5	82.6	65.5	76.1

図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（看護学）

	女	男
学士課程	1,605	141
修士課程	179	27
博士課程	37	8
専門職学位課程		
助教	250	58
講師（常勤）	70	17
准教授	128	27
教授	182	96



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区分別大学数（看護学）



(k) 家政

第20回調査(2023年度)における学生の女性比率は、学士課程100.0%(前回比増減なし)、修士課程91.0%(前回比1.1%増減)、博士課程33.3%(前回比38.1%増減)であった。また、教員の女性比率は、助教66.7%(前回比6.0%増減)、講師42.9%(前回比2.9%増減)、准教授73.3%(前回比10.0%増減)、教授57.4%(前回比0.8%増減)であり、アクションプランで定める目標値(教授20%以上、准教授30%以上)を前回に引き続き達成している。教員の女性比率は比較的高い水準を維持しているものの、助教では、減少傾向にあることが読み取れる。

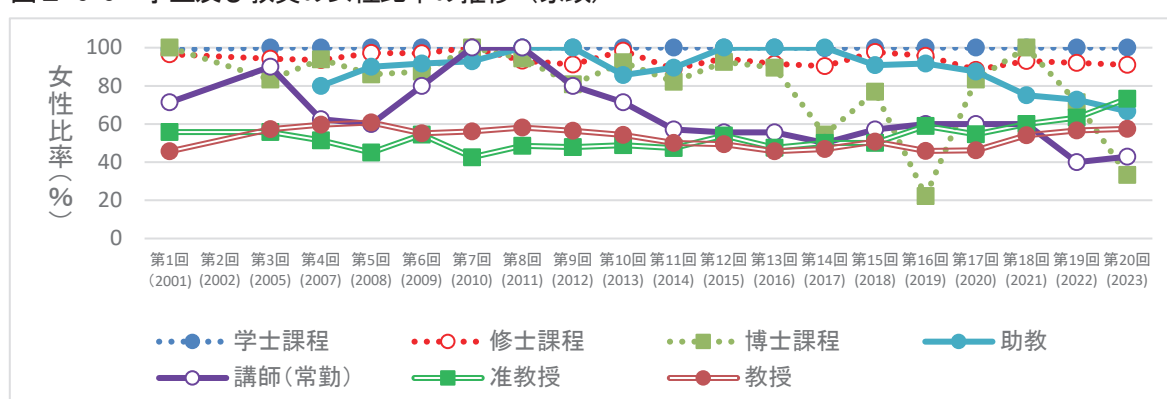
男女比率をみると、講師を除く区分で女性比率が男性比率より高くなっており、最も女性比率が高い分野である。

教員の女性比率区分別大学数をみると、女性比率60～70%及び90～100%の大学数がいずれも4校(26.7%)で最も多く、次いで、女性比率30～40%、50～60%、80～90%の大学がいずれも2校(13.3%)で並んでいる。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移(家政)

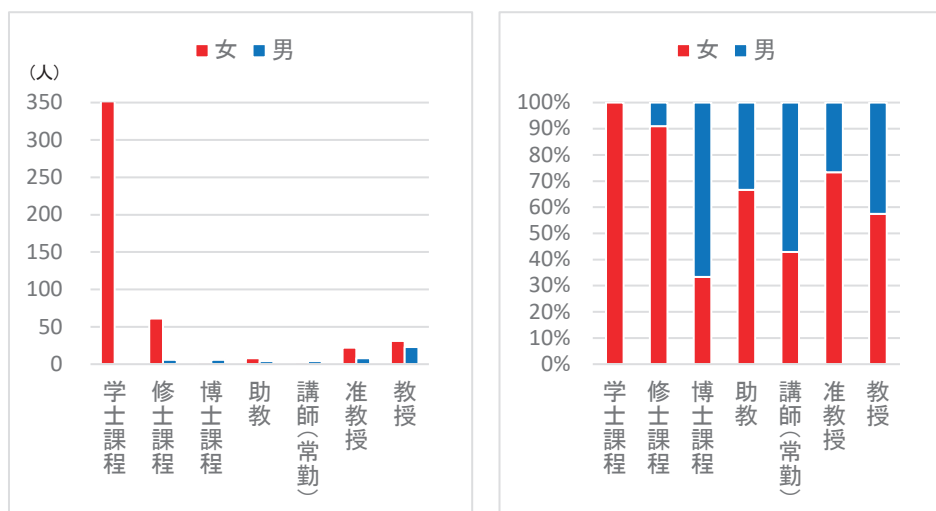
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職 学位課程 (%)	学生 合計 (%)	助教 (%)	講師(常 勤) (%)	准教授 (%)	教授 (%)	教員(助手 を除く) 合計 (%)
第1回(2001)	99.0	96.5	100.0		98.5		71.4	55.8	45.7	51.7
第2回(2002)										
第3回(2005)	100.0	94.2	83.3		97.6		90.0	55.7	57.3	58.8
第4回(2007)	100.0	93.5	93.8		97.8	80.0	62.5	51.4	59.6	59.0
第5回(2008)	100.0	97.2	86.0		98.0	90.0	60.0	45.1	60.8	57.1
第6回(2009)	100.0	97.0	87.5		98.3	91.7	80.0	54.4	55.1	58.7
第7回(2010)	100.0	100.0	100.0		100.0	92.9	100.0	42.6	56.1	56.5
第8回(2011)	100.0	93.2	94.3		97.9	100.0	100.0	48.6	58.2	60.7
第9回(2012)	100.0	91.1	80.8		96.5	100.0	80.0	47.9	56.5	57.6
第10回(2013)	100.0	98.4	92.3		99.1	85.7	71.4	48.9	54.2	56.5
第11回(2014)	100.0	88.8	82.1		96.4	89.5	57.1	47.4	50.0	54.0
第12回(2015)	100.0	94.3	92.6		98.3	100.0	55.6	54.0	49.4	56.3
第13回(2016)	100.0	91.6	89.5		97.8	100.0	55.6	47.5	45.7	51.2
第14回(2017)	99.7	90.4	54.5		96.7	100.0	50.0	50.0	46.9	53.4
第15回(2018)	100.0	97.8	76.9		98.9	90.9	57.1	50.0	50.7	54.4
第16回(2019)	100.0	95.8	22.2		97.5	91.7	60.0	59.0	45.9	55.6
第17回(2020)	100.0	88.4	83.3		97.5	87.5	60.0	54.5	46.2	54.6
第18回(2021)	100.0	93.1	100.0		99.0	75.0	60.0	60.0	54.1	58.3
第19回(2022)	100.0	92.1	71.4		98.3	72.7	40.0	63.3	56.6	59.6
第20回(2023)	100.0	91.0	33.3		97.2	66.7	42.9	73.3	57.4	62.1

図Ⅱ-3-3 学生及び教員の女性比率の推移(家政)

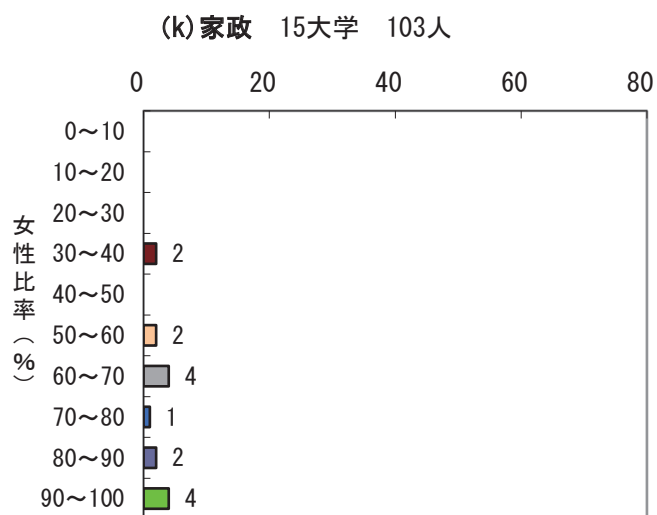


図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（家政）

	女	男
学士課程	355	0
修士課程	61	6
博士課程	3	6
専門職学位課程		
助教	8	4
講師（常勤）	3	4
准教授	22	8
教授	31	23



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区別大学数（家政）



(I) 教育

第20回調査（2023年度）における学生の女性比率は、学士課程 56.9%（前回比 0.7 ㊦増）、修士課程 54.5%（前回比 0.2 ㊦減）、博士課程 42.0%（前回比 1.5 ㊦増）、専門職学位課程が 37.6%（前回比増減なし）であった。また、教員の女性比率は、助教 44.4%（前回比 0.1 ㊦増）、講師 35.0%（前回比 1.5 ㊦増）、准教授 30.2%（前回比 1.6 ㊦増）、教授 21.2%（前回比 0.3 ㊦増）であり、すべての職階において女性比率が増加しており、アクションプランで定める目標値（教授 20%以上、准教授 30%以上）を達成している。

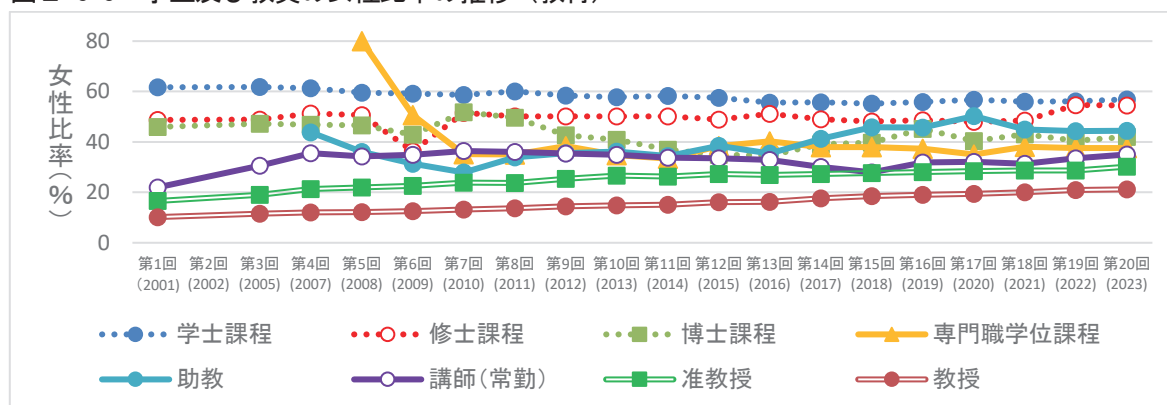
男女比率をみると、学士課程及び修士課程の女性比率は男性比率を上回り、博士課程及び助教も比較的女性比率が高い。一方で、職階が上がるほど女性比率が低くなるのは、他の分野と同様である。

教員の女性比率区分別大学数をみると、女性比率 20～30%の大学が 34 校（55.7%）と最も多く、次いで、女性比率 30～40%の大学が 14 校（23.0%）であった。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移（教育）

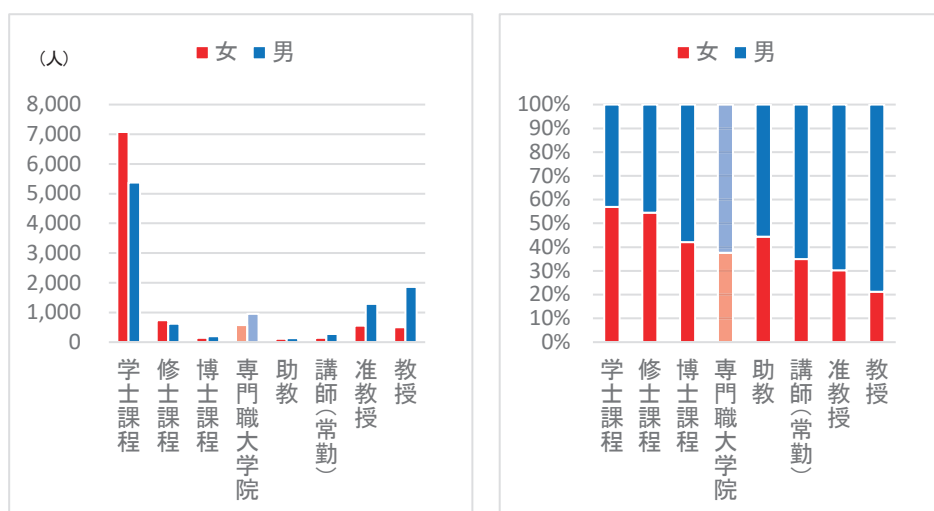
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職学位課程 (%)	学生合計 (%)	助教 (%)	講師（常勤） (%)	准教授 (%)	教授 (%)	教員（助手を除く）合計 (%)
第1回 (2001)	61.7	48.7	45.9		59.3		22.0	16.6	10.2	13.7
第2回 (2002)										
第3回 (2005)	61.8	48.9	47.2		59.0		30.6	19.0	11.5	15.6
第4回 (2007)	61.3	51.3	46.9		59.1	43.8	35.6	21.3	12.1	17.6
第5回 (2008)	59.5	50.6	46.6	80.0	57.6	36.0	34.3	22.0	12.2	17.6
第6回 (2009)	59.2	36.3	42.9	50.6	51.3	31.4	34.9	22.6	12.6	18.2
第7回 (2010)	58.7	51.6	51.8	35.2	56.9	27.9	36.4	23.8	13.2	19.0
第8回 (2011)	60.0	50.1	49.6	35.0	57.6	33.9	36.0	23.7	13.7	19.5
第9回 (2012)	58.4	50.2	42.7	38.4	56.2	35.6	35.4	25.4	14.5	20.5
第10回 (2013)	57.8	50.1	40.9	34.8	55.5	36.2	34.9	26.7	14.8	21.2
第11回 (2014)	58.3	50.2	36.9	33.4	55.7	34.4	33.8	26.3	15.1	21.3
第12回 (2015)	57.5	48.9	34.9	38.4	55.0	38.5	33.5	27.3	16.1	22.3
第13回 (2016)	55.6	51.2	34.6	40.2	54.0	35.4	32.8	26.9	16.3	22.1
第14回 (2017)	55.7	49.0	39.1	37.9	53.5	41.3	30.1	27.3	17.6	23.0
第15回 (2018)	55.2	48.1	39.7	38.0	52.9	45.9	27.9	27.6	18.5	23.6
第16回 (2019)	55.9	48.7	45.2	37.3	53.6	45.7	31.9	28.0	19.0	24.3
第17回 (2020)	56.7	48.1	40.3	35.1	53.7	50.3	32.1	28.5	19.5	25.0
第18回 (2021)	56.0	48.5	43.1	38.1	53.4	45.0	31.4	28.8	20.0	25.3
第19回 (2022)	56.2	54.7	40.5	37.6	54.1	44.3	33.5	28.6	20.9	25.9
第20回 (2023)	56.9	54.5	42.0	37.6	54.5	44.4	35.0	30.2	21.2	27.0

図Ⅱ-3-3 学生及び教員の女性比率の推移（教育）

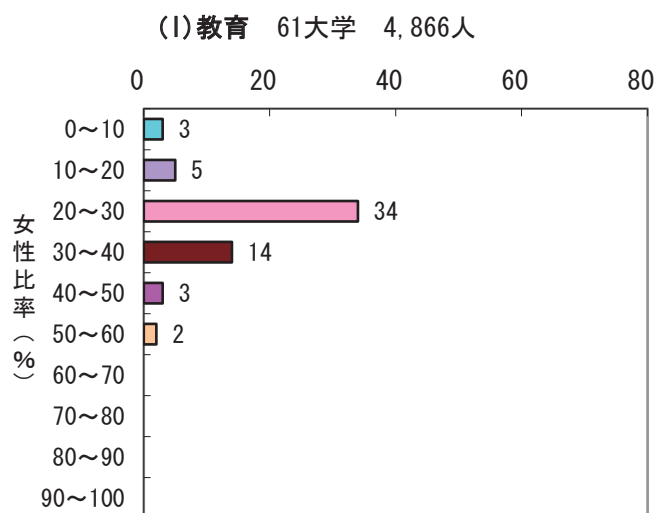


図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（教育）

	女	男
学士課程	7,082	5,369
修士課程	742	619
博士課程	148	204
専門職学位課程	575	953
助教	110	138
講師（常勤）	146	271
准教授	557	1,287
教授	500	1,857



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区別大学数（教育）



(m) 芸術

第20回調査（2023年度）における学生の女性比率は、学士課程73.2%（前回比2.0%増）、修士課程62.7%（前回比1.8%減）、博士課程68.9%（前回比7.6%増）であった。また、教員の女性比率は、助教37.0%（前回比3.2%減）、講師44.4%（前回比3.0%増）、准教授37.8%（前回比3.1%増）、教授17.7%（前回比1.9%増）であり、准教授ではアクションプランで定める目標値（30%以上）を前回に引き続き達成している。教授でもアクションプランで定める目標値（20%以上）達成に向けて、比較的、順調な推移をたどっている。

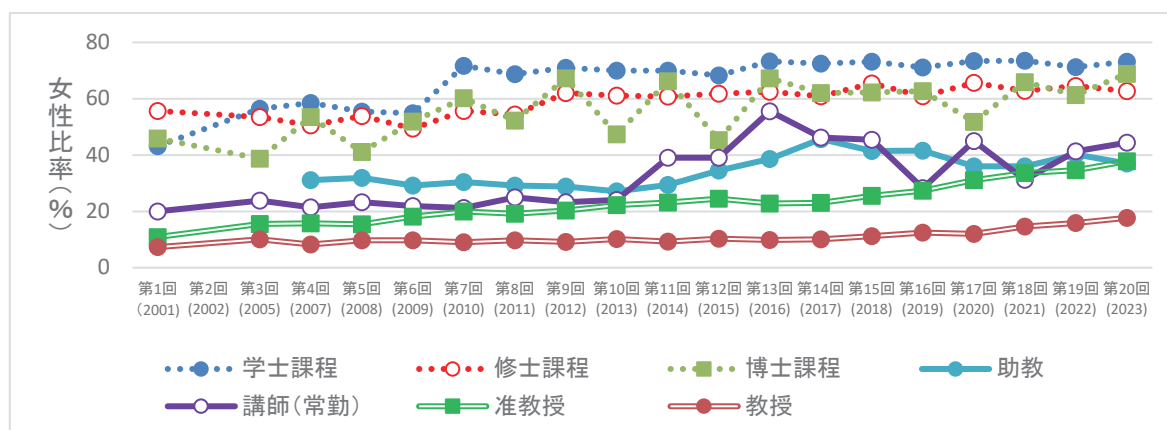
男女比率をみると、学生ではすべての課程において女性比率が男性比率を上回っているが、教員の女性比率はすべての職階において男性比率より低い。

教員の女性比率区分別大学数をみると、女性比率10～20%の大学が7校（31.8%）で最も多く、次いで、女性比率20～30%、30～40%の大学が4校（18.2%）であった。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移（芸術）

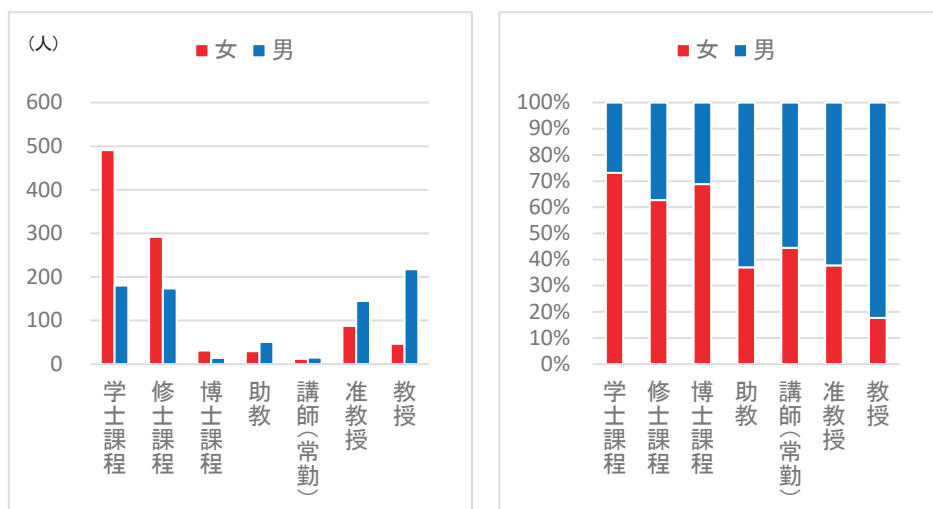
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職 学位課程 (%)	学生 合計 (%)	助教 (%)	講師（常 勤） (%)	准教授 (%)	教授 (%)	教員（助手 を除く） 合計 (%)
第1回(2001)	43.2	55.6	45.9		45.5		20.0	10.9	7.3	9.6
第2回(2002)										
第3回(2005)	56.4	53.5	38.7		54.5		23.8	15.5	10.1	13.4
第4回(2007)	58.5	50.5	53.5		55.1	31.1	21.4	15.7	8.2	13.9
第5回(2008)	55.4	53.8	41.1		53.4	31.9	23.3	15.4	9.7	14.4
第6回(2009)	54.8	49.4	51.9		52.4	29.2	21.9	18.1	9.7	15.1
第7回(2010)	71.7	55.7	60.2		64.8	30.4	21.2	19.9	9.0	15.5
第8回(2011)	68.7	54.4	52.2		61.9	29.2	25.0	19.1	9.7	15.8
第9回(2012)	71.0	62.0	67.2		67.3	28.8	23.3	20.3	9.1	16.0
第10回(2013)	70.0	61.1	47.3		65.5	27.1	24.0	22.2	10.2	17.2
第11回(2014)	70.0	60.8	66.2		66.2	29.4	39.1	23.1	9.3	18.0
第12回(2015)	68.3	61.8	45.3		64.7	34.5	39.1	24.5	10.3	19.7
第13回(2016)	73.3	62.5	67.2		68.9	38.6	55.6	22.8	9.8	19.4
第14回(2017)	72.5	60.9	62.0		67.3	45.7	46.2	23.0	10.1	21.2
第15回(2018)	73.2	65.4	62.3		69.6	41.5	45.5	25.6	11.2	22.1
第16回(2019)	71.1	60.9	62.7		66.4	41.5	45.9	27.3	12.5	23.6
第17回(2020)	73.4	65.6	51.8		69.8	36.0	45.0	31.1	12.0	24.2
第18回(2021)	73.5	62.8	65.9		69.3	36.0	31.3	33.6	14.6	25.3
第19回(2022)	71.2	64.5	61.3		68.4	40.2	41.4	34.7	15.8	27.3
第20回(2023)	73.2	62.7	68.9		68.9	37.0	44.4	37.8	17.7	29.2

図Ⅱ-3-3 学生及び教員の女性比率の推移（芸術）

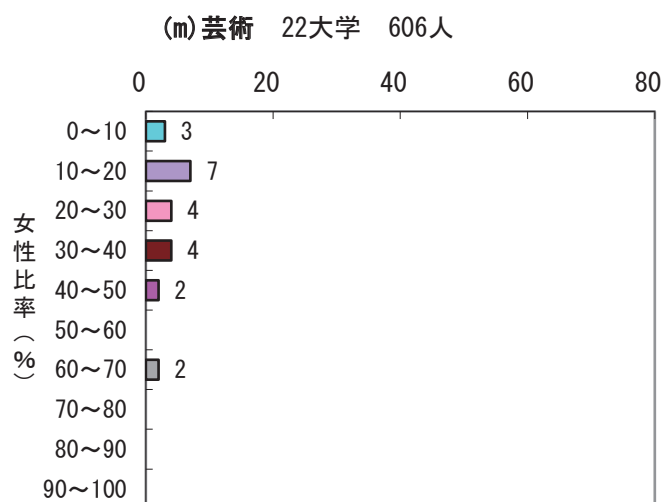


図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（芸術）

	女	男
学士課程	491	180
修士課程	292	174
博士課程	31	14
専門職学位課程		
助教	30	51
講師（常勤）	12	15
准教授	88	145
教授	47	218



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区別大学数（芸術）



4. 非常勤講師の状況

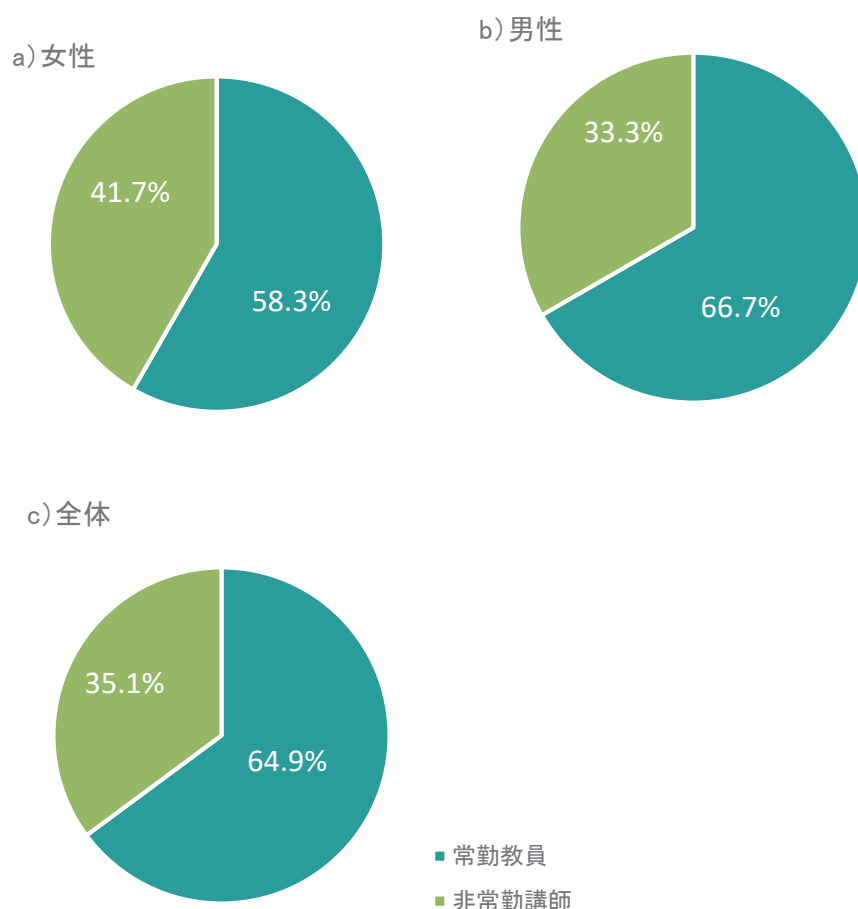
表Ⅱ-4-1 に、第1回調査（2001年度）から第20回調査（2023年度）までの、教員数（本務者）及び非常勤講師数並びにそれらの合計に対する非常勤講師の比率の推移を示した。

また、図Ⅱ-4-1 に、第20回調査（2023年度）における比率を示した。男女合計においては35.1%であるのに対し、女性では41.7%、男性では33.3%であることから、非常勤講師として雇用されている女性の比率は男性と比べて高いといえる。

表Ⅱ-4-1 非常勤講師の比率

	女			男			計		
	教員（本 務者） （人）	非常勤講 師（人）	非常勤講 師の比率 （%）	教員（本 務者） （人）	非常勤講 師（人）	非常勤講 師の比率 （%）	教員（本 務者） （人）	非常勤講 師（人）	非常勤講 師の比率 （%）
第1回(2001)	3,291	6,401	66.0	40,065	31,709	44.2	43,356	38,110	46.8
第2回(2002)	3,511	8,281	70.2	40,140	38,565	49.0	43,651	46,846	51.8
第3回(2005)	4,160	6,974	62.6	40,736	27,839	40.6	44,896	34,813	43.7
第4回(2007)	7,205	7,027	49.4	53,520	27,708	34.1	60,725	34,735	36.4
第5回(2008)	7,115	7,775	52.2	53,416	26,143	32.9	60,531	33,918	35.9
第6回(2009)	7,356	7,346	50.0	53,331	26,489	33.2	60,687	33,835	35.8
第7回(2010)	7,782	7,693	49.7	53,409	27,051	33.6	61,191	34,744	36.2
第8回(2011)	8,453	7,741	47.8	54,365	27,350	33.5	62,818	35,091	35.8
第9回(2012)	8,456	7,888	48.3	53,869	28,589	34.7	62,325	36,477	36.9
第10回(2013)	8,870	8,205	48.1	53,871	28,240	34.4	62,741	36,445	36.7
第11回(2014)	9,382	8,407	47.3	54,358	28,800	34.6	63,740	37,207	36.9
第12回(2015)	9,891	8,622	46.6	54,265	28,643	34.5	64,156	37,265	36.7
第13回(2016)	10,175	8,471	45.4	54,113	27,672	33.8	64,288	36,143	36.0
第14回(2017)	10,341	8,753	45.8	53,678	27,726	34.1	64,019	36,479	36.3
第15回(2018)	10,752	8,411	43.9	53,496	26,499	33.1	64,248	34,910	35.2
第16回(2019)	10,888	8,515	43.9	52,770	25,982	33.0	63,658	34,497	35.1
第17回(2020)	11,194	8,313	42.6	51,652	25,094	32.7	62,846	33,407	34.7
第18回(2021)	11,533	8,453	42.3	51,129	25,367	33.2	62,662	33,820	35.1
第19回(2022)	11,717	8,587	42.3	50,651	25,049	33.1	62,368	33,636	35.0
第20回(2023)	12,123	8,669	41.7	50,368	25,186	33.3	62,491	33,855	35.1

図Ⅱ-4-1 非常勤講師の比率



また、表Ⅱ-4-2に第15回調査（2018年度）からの非常勤講師の構成別比率の推移を示した。非常勤講師全体における「教員の本務を持つ者」が31%（前回比増減なし）、「教員以外
の本務を持つ者」が40%（前回比増減なし）、「本務を持たない者（60歳以上）」が13%（前
回比増減なし）、「本務を持たない者（40歳以上～60歳未満）」が12%（前回比増減なし）、
「本務を持たない者（40歳未満）」が4%（前回比増減なし）であるのに対し、女性非常勤講
師は、それぞれ26%（前回比1割増）、29%（前回比1割増）、14%（前回比増減なし）、24%
（前回比2割減）、7%（前回比1割減）、男性非常勤講師は、それぞれ33%（前回比増減な
し）、44%（前回比増減なし）、12%（前回比1割減）、7%（前回比1割減）、3%（前回比増
減なし）であった。本務を持つ男性非常勤講師が77%なのに対し、本務を持つ女性非常勤講
師は55%となっており、本務を持つ女性の比率が男性と比べて低い傾向が続いている。また、
本務を持たない非常勤講師については、男性では60歳以上の区分の比率が最も高いのに対
し、女性では40歳以上～60歳未満の区分の比率が最も高いのも、過去の調査結果と同様で
ある。

表Ⅱ-4-2 非常勤講師の構成別比率の推移

a) 女性

	教員の本務を持つ者(人、%)	教員以外の本務を持つ者(人、%)	本務を持たない者(60歳以上) (人、%)	本務を持たない者(40歳以上～ 60歳未満) (人、%)	本務を持たない者(40歳未満) (人、%)
第15回(2018)	2,006(24%)	2,538(30%)	845(10%)	2,338(28%)	684(8%)
第16回(2019)	2,018(24%)	2,500(29%)	958(11%)	2,321(27%)	718(9%)
第17回(2020)	1,968(24%)	2,441(29%)	1,059(13%)	2,161(26%)	684(8%)
第18回(2021)	2,060(24%)	2,467(29%)	1,123(13%)	2,167(26%)	636(8%)
第19回(2022)	2,173(25%)	2,409(28%)	1,155(14%)	2,187(26%)	663(8%)
第20回(2023)	2,212(26%)	2,546(29%)	1,199(14%)	2,120(24%)	592(7%)

b) 男性

	教員の本務を持つ者(人、%)	教員以外の本務を持つ者(人、%)	本務を持たない者(60歳以上) (人、%)	本務を持たない者(40歳以上～ 60歳未満) (人、%)	本務を持たない者(40歳未満) (人、%)
第15回(2018)	8,847(33%)	11,750(44%)	3,079(12%)	2,021(8%)	802(3%)
第16回(2019)	8,526(33%)	11,677(45%)	2,997(12%)	1,919(7%)	863(3%)
第17回(2020)	8,332(33%)	10,854(43%)	3,010(12%)	1,941(8%)	957(4%)
第18回(2021)	8,263(32%)	11,101(44%)	3,245(13%)	1,950(8%)	808(3%)
第19回(2022)	8,311(33%)	10,993(44%)	3,134(13%)	1,879(8%)	732(3%)
第20回(2023)	8,306(33%)	11,127(44%)	3,148(12%)	1,856(7%)	749(3%)

c) 全体

	教員の本務を持つ者(人、%)	教員以外の本務を持つ者(人、%)	本務を持たない者(60歳以上) (人、%)	本務を持たない者(40歳以上～ 60歳未満) (人、%)	本務を持たない者(40歳未満) (人、%)
第15回(2018)	10,853(31%)	14,288(41%)	3,924(11%)	4,359(13%)	1,486(4%)
第16回(2019)	10,544(31%)	14,177(41%)	3,955(11%)	4,240(12%)	1,581(5%)
第17回(2020)	10,300(31%)	13,295(40%)	4,069(12%)	4,102(12%)	1,641(5%)
第18回(2021)	10,323(31%)	13,568(40%)	4,368(13%)	4,117(12%)	1,444(4%)
第19回(2022)	10,484(31%)	13,402(40%)	4,289(13%)	4,066(12%)	1,395(4%)
第20回(2023)	10,518(31%)	13,673(40%)	4,347(13%)	3,976(12%)	1,341(4%)

※第14回(2017年度)までは、本務を持たない非常勤講師の年齢区分を「60歳以上」「60歳未満」の2区分としていた。

※第20回以降、「専任教員(以外)の本務を持つ者」について、「教員(以外)の本務を持つ者」に変更。

5. 任期付き教員の状況

表Ⅱ-5-1 に第 7 回調査（2010 年度）から第 20 回調査（2023 年度）までの男女別教員数（任期付き教員数含む）の推移を示した。なお、第 14 回調査（2017 年度）までは、外部資金で雇用された任期付き教員のみを対象としていたが、第 15 回調査（2018 年度）からすべての任期付き教員を対象として調査を行っている。

第 20 回調査（2023 年度）における教員数（助手を除く）は 62,491 人であり、うち任期付き教員数は 20,214 人（32.3%）であった。また、女性教員数 12,123 人のうち、任期付き教員数は 4,988 人（41.1%）、男性教員数 50,368 人のうち、任期付き教員数は 15,226 人（30.2%）であり、男女の任期付き教員数の比率を比較すると、女性の任期付き教員の比率の方が高い。任期付き教員の比率を前回調査と比較すると、女性教員は 0.2 ポイント、男性教員は 0.5 ポイント増加している。

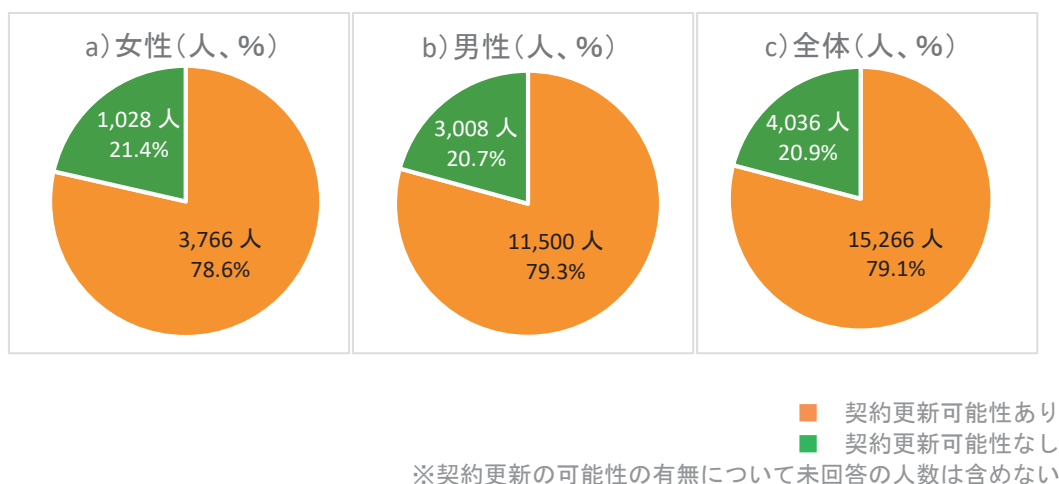
表Ⅱ-5-1 男女別教員数（任期付き教員数含む）の推移

	女(人)			男(人)			合計(人)		
		うち 任期付き	比率		うち 任期付き	比率		うち 任期付き	比率
第 7 回(2010)	7,301	644	8.8	50,165	3,046	6.1	57,466	3,690	6.4
第 8 回(2011)	7,607	768	10.1	51,121	3,709	7.3	58,728	4,477	7.6
第 9 回(2012)	7,852	768	9.8	50,225	3,355	6.7	58,077	4,123	7.1
第 10 回(2013)	8,291	698	8.4	50,930	3,068	6.0	59,221	3,766	6.4
第 11 回(2014)	9,013	861	9.6	52,429	3,710	7.1	61,442	4,571	7.4
第 12 回(2015)	9,680	1,577	16.3	53,437	6,210	11.6	63,117	7,787	12.3
第 13 回(2016)	10,118	1,468	14.5	53,460	5,407	10.1	63,578	6,875	10.8
第 14 回(2017)	10,285	1,415	13.8	53,024	5,050	9.5	63,309	6,465	10.2
第 15 回(2018)	10,641	3,719	34.9	52,710	12,947	24.6	63,351	16,666	26.3
第 16 回(2019)	10,825	4,052	37.4	52,101	13,977	26.8	62,926	18,029	28.7
第 17 回(2020)	11,194	4,257	38.0	51,652	14,188	27.5	62,846	18,445	29.3
第 18 回(2021)	11,533	4,605	39.9	51,129	14,546	28.4	62,662	19,151	30.6
第 19 回(2022)	11,717	4,798	40.9	50,651	15,019	29.7	62,368	19,817	31.8
第 20 回(2023)	12,123	4,988	41.1	50,368	15,226	30.2	62,491	20,214	32.3

※第 6 回まではデータなし。

また、第16回調査（2019年度）からは、任期付き教員のうち、契約更新の可能性の有無についても調査を行っている。図Ⅱ-5-1に、第20回調査における任期付き教員のうち契約更新の可能性のある者と契約更新の可能性がない者の比率を示す。契約更新の可能性のある任期付き教員は、女性で78.6%（前回比5.6ポイント増）、男性で79.3%（前回比4.9ポイント増）、全体で79.1%（前回比5.1ポイント増）であった。前回調査と同様に、任期付き教員における契約更新の可能性の有無の比率は男女で差はなく、78%以上の任期付き教員が、現在の任期満了後に契約を更新する可能性がある。

図Ⅱ-5-1 任期付き教員の構成別比率



表Ⅱ-5-2 及び図Ⅱ-5-2 に、第7回調査（2010年度）から第20回調査（2023年度）までの教員（任期付き教員）の女性比率の推移を職階別に示した。

第20回調査（2023年度）における教員の女性比率について、教授全体では12.0%、任期付きは12.5%、准教授全体では19.1%、任期付きは21.1%、講師全体では24.7%、任期付きは26.1%、助教全体では26.3%、任期付きは28.5%であった。すべての職階において、全体に占める女性比率よりも任期付き教員に占める女性比率の方が高くなっている。任期付き教員の女性比率の推移をみると、すべての職階で前回調査よりも増加した。

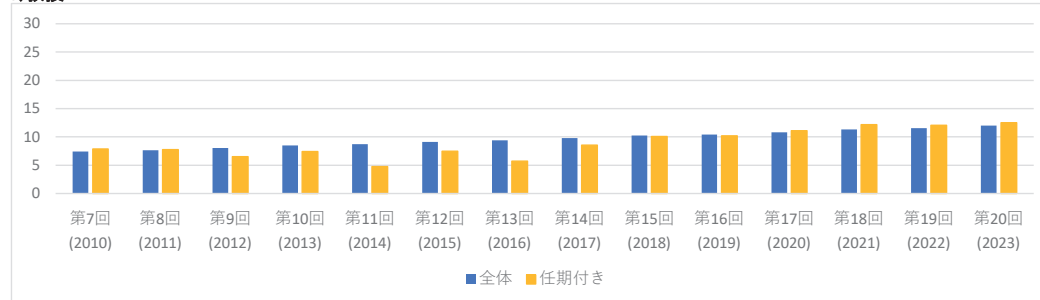
表Ⅱ-5-2 職階別教員（任期付き教員）の女性比率の推移

	教授(%)		准教授(%)		講師(常勤)(%)		助教(%)		合計(%)	
		うち 任期付き		うち 任期付き		うち 任期付き		うち 任期付き		うち 任期付き
第7回(2010)	7.4	7.9	13.3	15.8	18.2	15.5	17.9	21.4	12.7	17.5
第8回(2011)	7.7	7.8	13.3	14.5	18.2	17.5	18.3	21.1	13.0	17.2
第9回(2012)	8.0	6.5	14.0	17.8	18.7	18.7	19.0	23.0	13.5	18.6
第10回(2013)	8.5	7.4	14.5	18.1	18.4	19.8	19.4	21.9	14.0	18.5
第11回(2014)	8.7	4.7	14.9	15.6	20.1	22.3	20.3	22.7	14.7	18.8
第12回(2015)	9.1	7.5	15.3	16.3	21.2	22.9	21.3	24.3	15.3	20.3
第13回(2016)	9.4	5.7	15.8	16.1	21.8	24.9	22.0	26.1	15.9	21.4
第14回(2017)	9.8	8.6	16.3	17.1	21.5	27.1	22.2	25.9	16.2	21.9
第15回(2018)	10.3	10.1	15.4	17.5	21.8	24.2	23.0	25.6	16.8	22.3
第16回(2019)	10.4	10.2	17.1	18.9	22.3	24.0	23.6	26.1	17.2	22.5
第17回(2020)	10.8	11.1	17.7	20.2	22.6	24.5	24.4	26.5	17.8	23.1
第18回(2021)	11.3	12.2	18.1	20.7	23.1	25.2	25.2	27.5	18.4	24.0
第19回(2022)	11.6	12.0	18.5	20.2	23.4	24.0	25.7	28.3	18.8	24.2
第20回(2023)	12.0	12.5	19.1	21.1	24.7	26.1	26.3	28.5	19.4	24.7

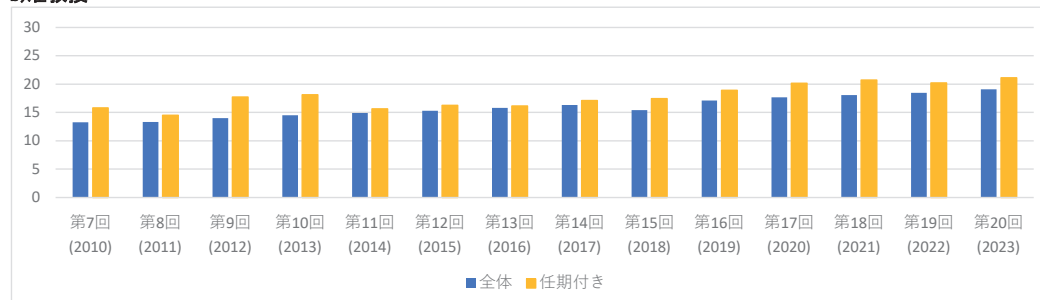
※第6回まではデータなし。

図 II-5-2 職階別教員（任期付き教員）の女性比率の推移

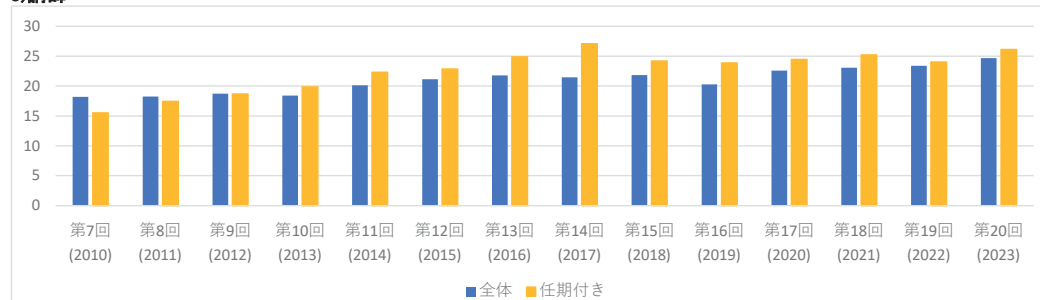
a)教授



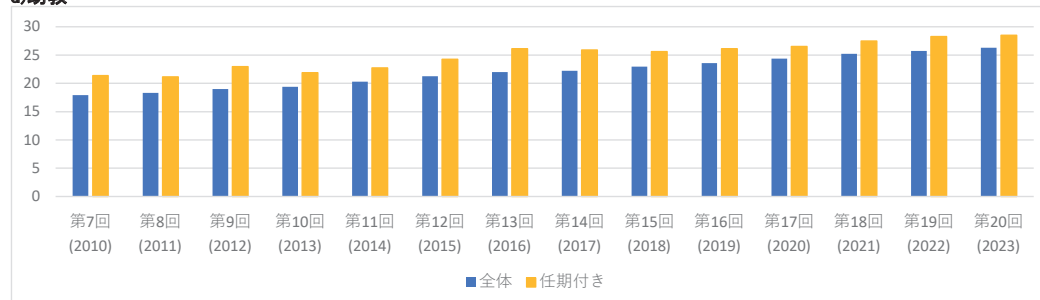
b)准教授



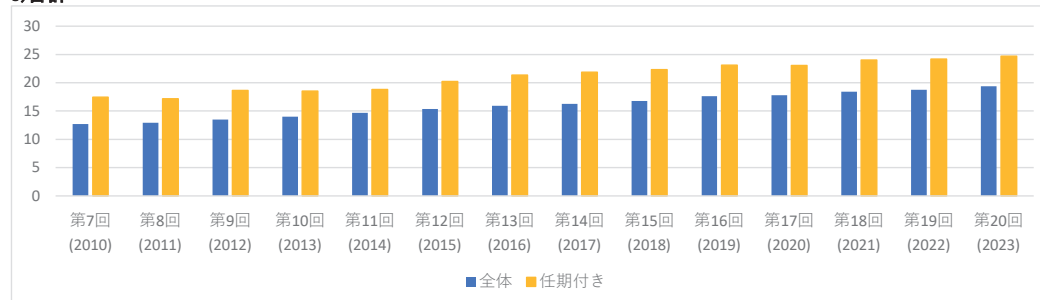
c)講師



d)助教



e)合計



※第6回まではデータなし

次に、表Ⅱ-5-3 に第 15 回調査（2018 年度）からの年齢別の任期付き教員比率の推移を示す。なお、年齢別教員数の調査は第 15 回調査から開始した。

第 20 回調査（2023 年度）においては、女性、男性、合計のいずれも 40 歳未満の任期付き教員比率は 50%を超え、40 歳以上の任期付き教員比率よりも高くなっている。また、どちらの年齢区分でも、任期付き教員比率は女性のほうが高い。推移をみると、40 歳以上の女性が 31.9%（前回比 0.4 ㊦増）、40 歳未満の女性が 64.1%（前回比 0.2 ㊦増）、女性全体が 41.1%（前回比 0.2 ㊦増）、40 歳以上の男性が 22.7%（前回比 0.5 ㊦増）、40 歳未満の男性が 57.7%（前回比 0.5 ㊦増）、男性全体が 30.2%（前回比 0.5 ㊦増）となり、いずれの区分においても、前回調査よりも任期付き教員の比率が高くなっている。

表Ⅱ-5-3 任期付き教員比率

	女性			男性			合計		
	40 歳以上 (%)	40 歳未満 (%)	全体 (%)	40 歳以上 (%)	40 歳未満 (%)	全体 (%)	40 歳以上 (%)	40 歳未満 (%)	全体 (%)
第 15 回(2018)	27.3	52.7	34.9	18.3	46.1	24.6	19.7	47.5	26.3
第 16 回(2019)	28.3	59.9	37.4	20.0	51.4	26.8	21.3	53.2	28.7
第 17 回(2020)	29.4	59.2	38.0	20.5	52.5	27.5	22.0	54.0	29.3
第 18 回(2021)	30.6	62.5	39.9	21.1	54.7	28.4	22.8	56.5	30.6
第 19 回(2022)	31.5	63.9	40.9	22.2	57.2	29.7	23.8	58.8	31.8
第 20 回(2023)	31.9	64.1	41.1	22.7	57.7	30.2	24.3	59.3	32.3

表Ⅱ-5-4 に、第 15 回調査（2018 年度）からの分野別の任期付き教員比率を示した。第 20 回調査（2023 年度）の結果を見ると、すべての分野で 40 歳以上よりも 40 歳未満のほうが任期付き教員の比率が高く、また、ほとんどの区分で男性よりも女性の任期付き教員の比率が高い傾向は、前回調査から変わっていない。全体的に 40 歳以上の任期付き教員の比率は低いが、保健及び芸術分野では、男女ともに 40 歳以上でも任期付き教員の比率が高く、40%を超えている。保健分野の任期付き教員の比率は男女で大きな差はないが、保健分野を細分化して比較すると、看護学分野の 40 歳以上及び保健その他を除き、男性よりも女性の方が任期付き教員の比率が高い。

表Ⅱ-5-4 分野別任期付き教員比率(1)

		人文科学		社会科学		理学		工学		農学	
		40歳以上 (%)	40歳未満 (%)	40歳以上 (%)	40歳未満 (%)	40歳以上 (%)	40歳未満 (%)	40歳以上 (%)	40歳未満 (%)	40歳以上 (%)	40歳未満 (%)
女	第15回(2018)	7.4	45.5	11.4	29.1	15.4	40.9	13.4	43.1	10.8	42.9
	第16回(2019)	7.3	51.1	10.3	32.7	16.5	48.4	14.5	43.7	12.6	47.1
	第17回(2020)	8.7	49.4	10.9	36.9	19.8	49.4	16.5	43.2	12.0	53.3
	第18回(2021)	8.8	43.6	11.0	41.0	21.3	51.6	17.8	52.7	10.5	54.0
	第19回(2022)	10.5	50.5	10.0	42.9	22.3	57.7	19.8	53.2	10.3	53.1
	第20回(2023)	12.0	47.0	12.7	45.6	22.7	58.8	22.3	55.3	10.4	53.1
男	第15回(2018)	4.0	28.5	5.9	20.9	4.7	32.1	5.2	31.8	3.5	30.7
	第16回(2019)	4.7	29.3	6.1	24.9	5.0	38.7	5.3	35.0	4.4	40.9
	第17回(2020)	4.1	30.9	5.9	28.8	5.2	38.8	5.8	36.6	4.8	44.5
	第18回(2021)	4.7	30.4	7.2	32.4	5.5	37.4	6.5	40.0	5.6	44.9
	第19回(2022)	5.5	36.2	6.4	33.8	6.3	39.6	8.2	43.4	5.0	45.2
	第20回(2023)	6.0	38.3	6.9	36.0	6.7	43.2	8.3	43.9	5.2	44.0

		保健		家政		教育		芸術		その他	
		40歳以上 (%)	40歳未満 (%)	40歳以上 (%)	40歳未満 (%)	40歳以上 (%)	40歳未満 (%)	40歳以上 (%)	40歳未満 (%)	40歳以上 (%)	40歳未満 (%)
女	第15回(2018)	44.9	58.0	5.4	75.0	5.9	20.8	51.4	59.4	37.2	72.9
	第16回(2019)	46.4	66.7	4.1	75.0	6.8	24.1	48.3	72.4	37.3	84.5
	第17回(2020)	46.8	66.3	6.3	76.5	7.4	25.9	50.9	58.1	38.3	77.8
	第18回(2021)	49.0	70.8	7.7	72.7	8.4	29.1	57.6	64.3	39.0	79.6
	第19回(2022)	52.0	74.8	4.0	55.6	9.6	31.8	56.1	64.7	35.8	74.1
	第20回(2023)	51.0	74.9	9.3	50.0	11.1	39.5	55.0	59.5	35.7	73.8
男	第15回(2018)	42.1	61.3	0.0	20.0	3.9	15.6	41.0	50.0	26.4	66.4
	第16回(2019)	45.6	68.1	0.0	25.0	4.9	21.8	40.3	52.7	28.3	70.2
	第17回(2020)	46.0	67.1	0.0	50.0	5.9	20.3	42.4	46.3	29.0	74.1
	第18回(2021)	47.5	70.7	0.0	60.0	6.5	22.7	44.6	61.2	27.8	75.1
	第19回(2022)	49.9	74.6	0.0	66.7	7.6	25.4	44.8	71.4	26.3	74.8
	第20回(2023)	49.9	75.0	0.0	50.0	9.8	29.1	43.9	67.4	27.0	74.9

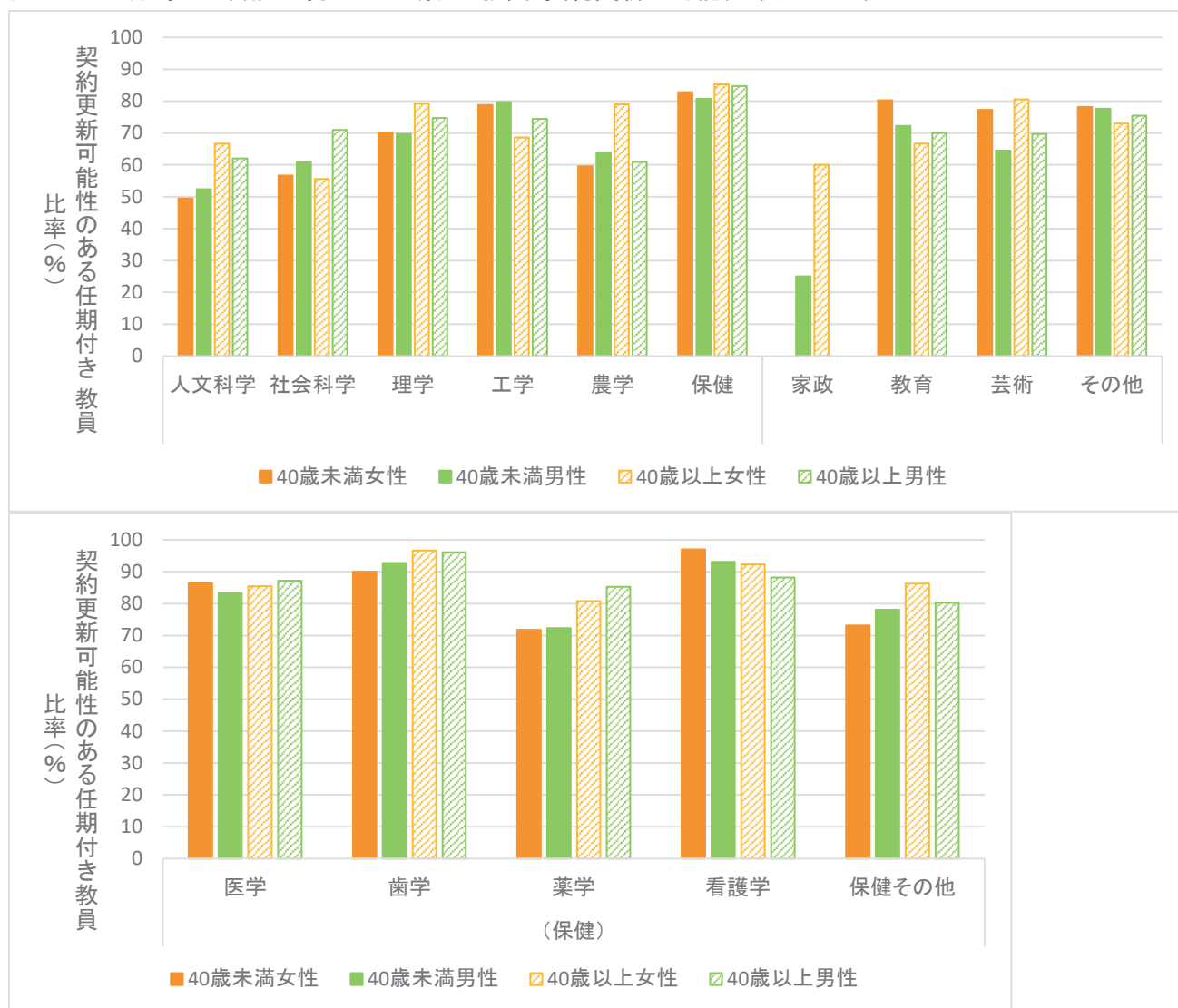
表Ⅱ-5-4 分野別任期付き教員比率(2)

		保健									
		医学		歯学		薬学		看護学		保健その他	
		40歳以上 (%)	40歳未満 (%)	40歳以上 (%)	40歳未満 (%)	40歳以上 (%)	40歳未満 (%)	40歳以上 (%)	40歳未満 (%)	40歳以上 (%)	40歳未満 (%)
女	第15回(2018)	52.5	61.6	36.0	48.7	27.9	41.2	34.9	44.8	41.1	57.4
	第16回(2019)	54.2	70.3	33.7	57.7	29.9	51.9	35.5	46.3	43.2	68.8
	第17回(2020)	55.1	71.8	33.0	52.3	23.2	54.2	33.1	41.0	45.8	65.9
	第18回(2021)	57.9	75.2	33.3	65.5	36.0	57.8	39.0	52.8	41.3	63.1
	第19回(2022)	60.8	78.5	46.0	70.5	35.6	72.3	37.3	53.0	45.0	71.9
	第20回(2023)	59.3	78.2	42.8	66.0	36.7	77.6	35.6	55.4	45.2	74.6
男	第15回(2018)	44.3	63.7	30.3	52.9	20.3	31.4	30.6	50.0	46.7	63.4
	第16回(2019)	48.7	70.7	32.6	56.3	21.0	37.6	31.0	58.8	45.8	70.4
	第17回(2020)	49.0	69.9	29.6	48.6	21.9	37.6	30.5	47.5	48.4	71.7
	第18回(2021)	51.2	72.3	24.7	56.5	23.2	47.3	33.1	54.4	49.1	76.7
	第19回(2022)	52.8	76.1	37.6	61.9	26.2	56.7	36.5	54.5	51.9	79.3
	第20回(2023)	52.6	76.0	36.6	62.8	29.1	59.3	41.3	52.7	52.0	83.2

また、図Ⅱ-5-3 に、第 20 回調査（2023 年度）における任期付き教員のうち契約更新の可能性がある者の分野別、年齢別の比率を示した。理学、保健、芸術分野では、40 歳以上、40 歳未満ともに、女性のほうが契約更新の可能性がある教員の比率が高いが、社会科学、工学分野では逆に、いずれの年齢区分でも男性のほうが契約更新の可能性がある教員比率が高い。また、40 歳未満の男女を比較すると、女性のほうが契約更新の可能性がある教員比率が高いのは、理学、保健、教育及び芸術分野だが、40 歳以上で比較すると、女性のほうが比率が高いのは、人文科学、理学、農学、保健及び芸術分野である。

保健を細分化してみると、医学では、40 歳未満で女性、40 歳以上で男性のほうが、契約更新の可能性がある教員比率が高く、歯学では、40 歳未満で男性、40 歳以上で女性のほうが、契約更新の可能性がある教員比率が高くなっている。薬学では、40 歳以上、40 歳未満ともに、男性のほうが契約更新の可能性がある教員の比率が高く、看護学では、40 歳以上、40 歳未満ともに、女性のほうが契約更新の可能性がある教員比率が高くなっている。

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



※契約更新の可能性の有無について未回答の人数は含めない

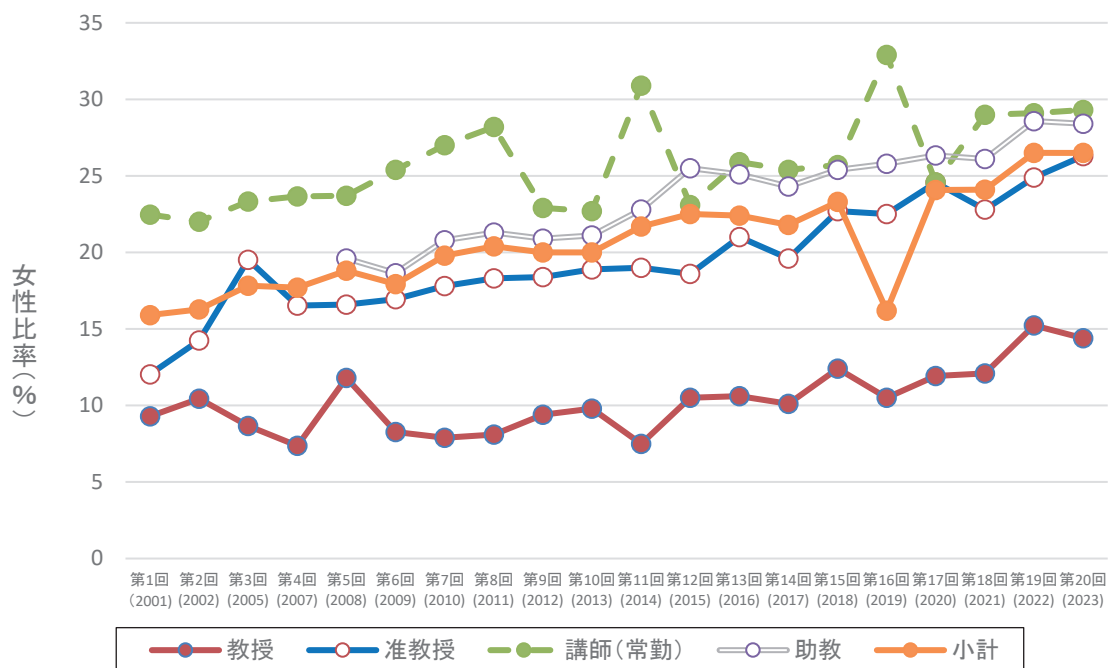
6. 常勤教員の採用及び昇任

表Ⅱ-6-1、図Ⅱ-6-1 及び図Ⅱ-6-2 に、調査年度の前年度に採用・転入のあった常勤教員の女性比率及び学内昇任のあった常勤教員の女性比率の推移を示した。採用・転入における女性比率は、准教授、講師で前回調査から増加した。学内昇任における女性比率は、教授、准教授において増加した。

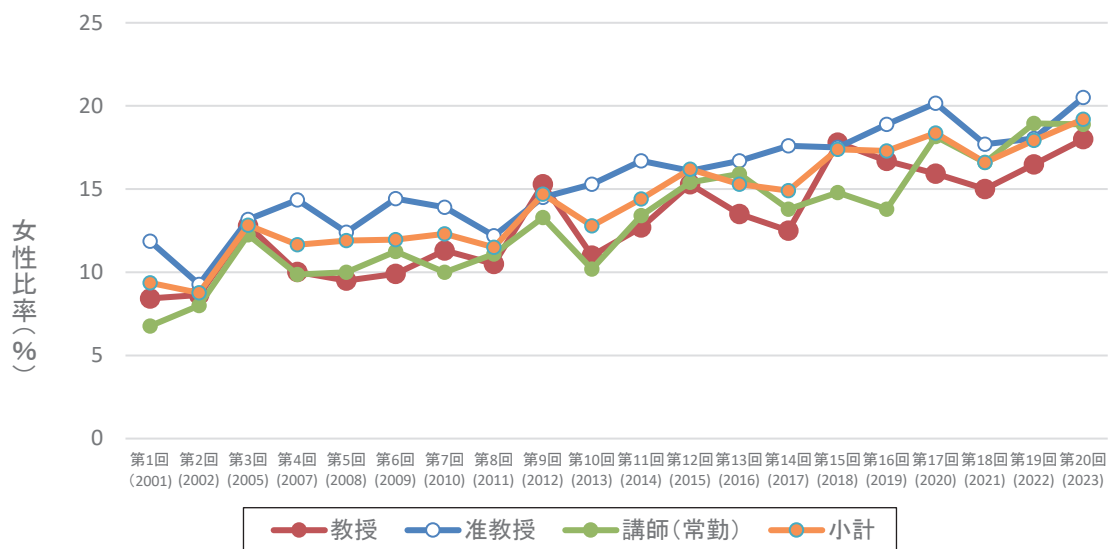
表Ⅱ-6-1 採用・転入及び学内昇任の状況の推移（常勤教員の女性比率）

異動後の職位	採用・転入					学内昇任			
	教授 (%)	准教授 (%)	講師 (常勤) (%)	助教 (%)	合計 (%)	教授 (%)	准教授 (%)	講師 (常勤) (%)	合計 (%)
第1回(2001)	9.3	12.0	22.5		15.9	8.4	11.9	6.8	9.4
第2回(2002)	10.4	14.3	22.0		16.3	8.6	9.3	8.0	8.8
第3回(2005)	8.7	19.5	23.3		17.8	12.8	13.2	12.3	12.8
第4回(2007)	7.4	16.5	23.7		17.7	10.0	14.3	9.9	11.7
第5回(2008)	11.8	16.6	23.7	19.6	18.8	9.5	12.4	10.0	11.9
第6回(2009)	8.3	16.9	25.4	18.7	17.9	9.9	14.4	11.3	12.0
第7回(2010)	7.9	17.8	27.0	20.8	19.8	11.3	13.9	10.0	12.3
第8回(2011)	8.1	18.3	28.2	21.3	20.4	10.5	12.2	11.1	11.5
第9回(2012)	9.4	18.4	22.9	20.9	20.0	15.3	14.5	13.3	14.7
第10回(2013)	9.8	18.9	22.7	21.1	20.0	11.0	15.3	10.2	12.8
第11回(2014)	7.5	19.0	30.9	22.8	21.7	12.7	16.7	13.4	14.4
第12回(2015)	10.5	18.6	23.1	25.5	22.5	15.3	16.1	15.4	16.2
第13回(2016)	10.6	21.0	25.9	25.1	22.4	13.5	16.7	15.9	15.3
第14回(2017)	10.1	19.6	25.4	24.3	21.8	12.5	17.6	13.8	14.9
第15回(2018)	12.4	22.7	25.7	25.4	23.3	17.8	17.5	14.8	17.4
第16回(2019)	10.5	22.5	32.9	25.8	23.9	16.7	18.9	13.8	17.3
第17回(2020)	11.9	24.6	24.6	26.3	24.1	15.9	20.2	18.2	18.4
第18回(2021)	12.1	22.8	29.0	26.1	24.1	15.0	17.7	16.6	16.6
第19回(2022)	15.2	24.9	29.1	28.6	26.5	16.5	18.0	19.0	17.9
第20回(2023)	14.4	26.3	29.3	28.4	26.5	18.0	20.5	18.9	19.2

図Ⅱ-6-1 採用・転入の状況の推移（常勤教員の女性比率）



図Ⅱ-6-2 学内昇任の状況の推移（常勤教員の女性比率）



表Ⅱ-6-2 に、2022 年度中に採用・転入のあった常勤教員の女性比率及び学内昇任のあった常勤教員の女性比率と、2022 年度の公募人事による教員採用に係る応募者数及び採用者数の女性比率を専攻分野別に示した。なお、専攻分野の分類は 2023（令和 5）年度学校基本調査の学科系統分類表に基づく。また、「商船」は、大学数、学生数、教員数ともに全体数が少なく、正確な傾向をみることが難しいため、第 13 回（2016 年度）報告から、「その他」に含めることとした。

合計の値を比較すると、看護学の女性比率が特に高く、人文科学、社会科学もほとんどの区分で 30%以上であるなど比較的高い水準にある。反対に女性比率が低いのは工学で、ほとんどの区分で 20%を下回っている。

図Ⅱ-6-3 に 2022 年度の公募人事による教員採用に係る応募者数及び採用者数の女性比率、2022 年度中に採用・転入のあった常勤職員の女性比率と、第 20 回調査（2023 年度）における博士課程修了者の女性比率を比較した図を専攻分野別に示す。人文科学、社会科学、理学、工学、保健、教育、芸術、医学、歯学、薬学及び保健その他では、公募応募者女性比率を公募採用者女性比率が上回っている。現在女性比率の低い分野においても、積極的に女性教員が採用されている分野があるといえる。工学、家政、薬学においては、博士課程修了者女性比率を採用・転入者女性比率が上回っていた。

また、図Ⅱ-6-4 に 2022 年度中に学内昇任のあった常勤教員の女性比率と第 20 回調査（2023 年度）における女性教員比率を比較した図を専攻分野別に示す。人文科学、社会科学、工学、農学、看護学、その他では、女性教員比率を、学内昇任のあった常勤教員の女性比率が上回っており、女性教員の昇任が積極的になされている。

表Ⅱ-6-2 専攻分野別 採用・転入者及び学内昇任のあった常勤教員の女性比率
並びに公募人事による教員採用に係る応募者数及び採用者数の女性比率(1)

a) 人文科学 (%)					b) 社会科学 (%)				
	採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数		採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数
教授	30.8	35.3	29.2	42.9	教授	13.3	22.1	22.0	31.3
准教授	39.0	31.7	36.4	39.7	准教授	27.8	17.9	27.6	35.6
講師	50.0	62.5	37.0	42.6	講師	34.2	33.3	33.2	37.7
助教	51.5		39.5	56.4	助教	40.2	100.0	34.1	41.0
合計	46.0	35.8	37.4	45.8	合計	30.5	23.0	29.7	37.6
c) 理学 (%)					d) 工学 (%)				
	採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数		採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数
教授	11.9	9.2	7.8	9.0	教授	9.7	8.8	7.2	7.2
准教授	22.7	12.7	23.0	15.7	准教授	15.9	15.5	11.0	11.2
講師	17.6	12.5	29.7	25.0	講師	23.7	13.7	28.5	15.6
助教	18.1	0.0	12.6	22.2	助教	23.9	0.0	17.5	20.7
合計	17.9	10.7	14.5	18.3	合計	19.8	12.0	12.7	14.4
e) 農学 (%)					f) 保健 (%)				
	採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数		採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数
教授	10.5	9.3	15.2	9.8	教授	17.5	18.7	11.4	17.8
准教授	24.5	27.3	25.6	26.2	准教授	25.5	17.6	22.1	23.1
講師	50.0	0.0	33.3	40.0	講師	19.0	18.2	20.7	21.1
助教	38.6	0.0	26.0	24.4	助教	27.6	20.0	29.6	29.8
合計	31.4	16.9	23.0	21.7	合計	26.1	18.1	20.6	25.9
g) 医学 (%)					h) 歯学 (%)				
	採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数		採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数
教授	11.7	10.6	7.0	9.0	教授	22.2	0.0	10.0	8.3
准教授	15.3	10.4	19.2	12.0	准教授	16.7	25.0	33.3	57.1
講師	15.5	14.9	16.8	16.4	講師	28.6	21.1	60.0	75.0
助教	25.3	15.8	26.4	26.6	助教	35.7		31.8	44.8
合計	23.2	12.9	16.8	21.2	合計	33.8	18.0	23.7	40.4
i) 薬学 (%)					j) 看護学 (%)				
	採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数		採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数
教授	42.9	0.0	13.2	33.3	教授	81.8	80.0	80.4	80.8
准教授	23.8	0.0	18.5	28.6	准教授	69.2	88.9	76.2	76.9
講師	25.0	16.7	40.0	40.0	講師	57.1	80.0	57.1	50.0
助教	34.8	0.0	19.7	22.2	助教	78.8	60.0	86.1	85.2
合計	32.4	4.3	18.4	26.7	合計	75.0	79.4	80.0	79.2
k) 保健その他 (%)					l) 家政 (%)				
	採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数		採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数
教授	19.2	18.2	12.5	5.3	教授		50.0	0.0	0.0
准教授	43.2	35.3	17.4	32.4	准教授	100.0		50.0	100.0
講師	26.9	25.8	30.0	50.0	講師	33.3		36.5	0.0
助教	30.8	0.0	32.7	30.6	助教	40.0		34.8	33.3
合計	31.0	26.7	19.9	28.7	合計	44.4	50.0	36.9	25.0

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

m) 教育

(%)

	採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数
教授	17.3	21.9	22.1	23.5
准教授	33.1	23.6	28.7	36.7
講師	28.1	16.7	26.4	27.8
助教	50.0		39.2	46.7
合計	31.8	22.3	29.3	34.4

n) 芸術

(%)

	採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数
教授	0.0	12.5	21.4	25.0
准教授	42.9	50.0	41.6	52.9
講師		100.0		
助教	46.2		44.2	60.0
合計	40.5	26.1	41.1	50.0

o) その他

(%)

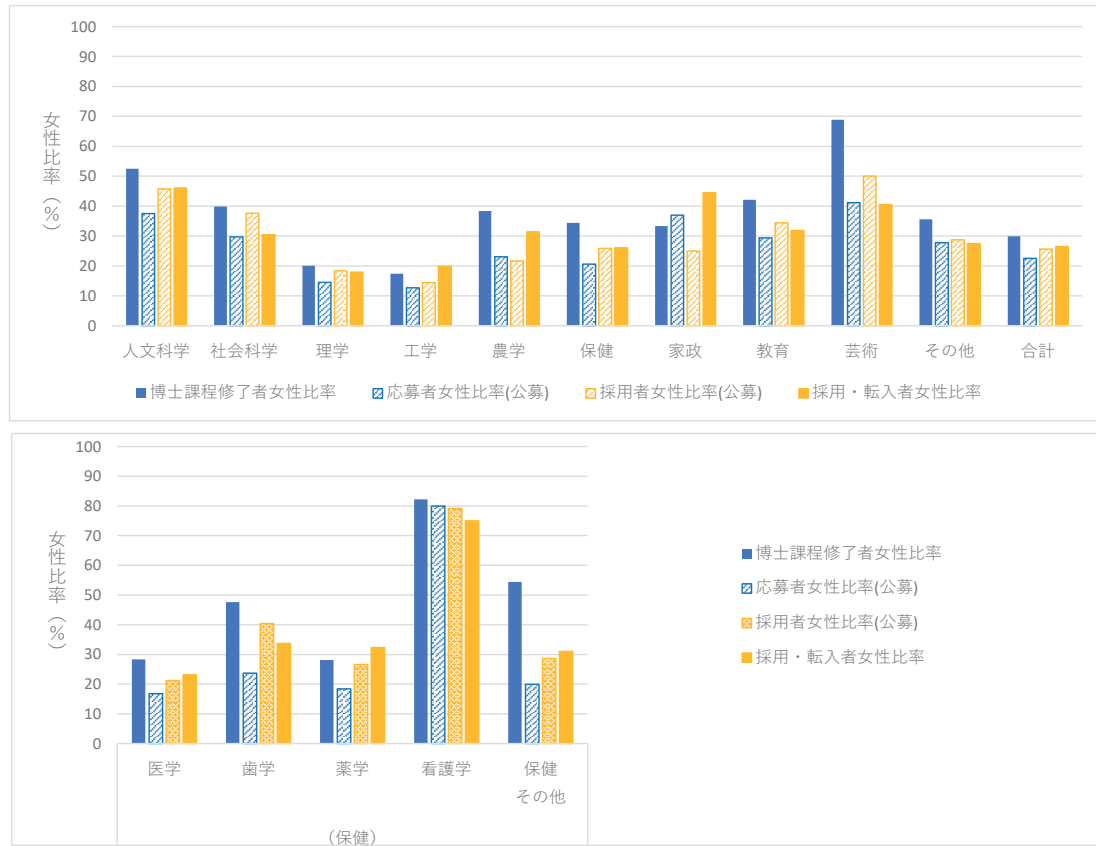
	採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数
教授	14.1	26.0	16.8	22.6
准教授	27.3	30.0	28.6	28.2
講師	43.4	28.6	39.4	34.8
助教	29.1	50.0	28.3	29.6
合計	27.5	28.2	27.8	28.7

p) 合計

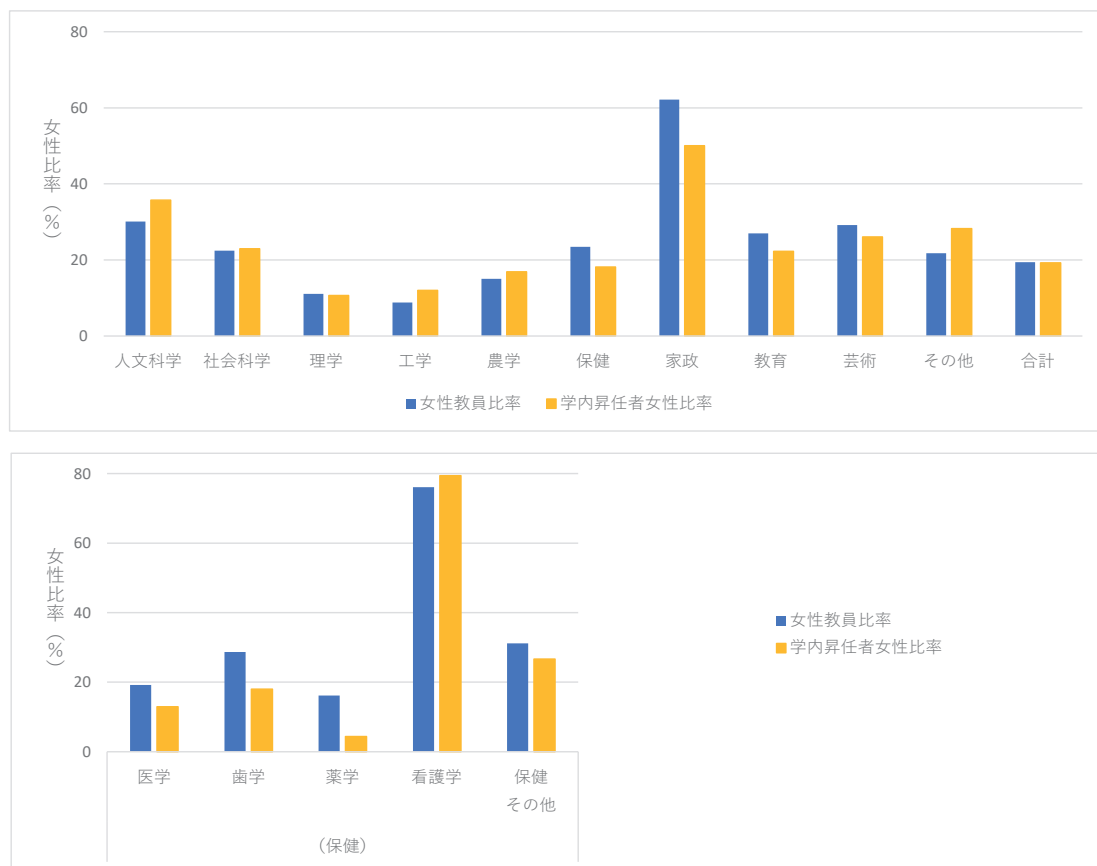
(%)

	採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数
教授	14.4	18.0	11.1	15.2
准教授	26.3	20.5	24.8	24.9
講師	29.3	18.9	31.7	27.0
助教	28.4	25.0	24.6	29.2
合計	26.5	19.2	22.6	25.6

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



図Ⅱ-6-4 専攻分野別学内昇任者女性比率と女性教員比率の比較



7. 職員の状況

表Ⅱ-7-1 及び図Ⅱ-7-1 に、職系別・職名別職員数の女性比率の推移を示した。

第20回調査における合計の職名別女性比率は、「課長相当職以上」23.7%（前回比1.2%増）、「課長補佐・専門員等」28.4%（前回比0.5%増）、「係長・専門職員等」41.6%（前回比1.1%増）、「主任等」66.7%（前回比0.2%増）、「その他の一般職員」77.1%（前回比0.4%増）であった。「課長相当職以上」について内訳をみると、事務系で18.9%（前回比1.4%増）、技術技能系で7.3%（前回比0.5%増）、医療系で63.2%（前回比0.2%増）、教務系で12.5%（前回比12.5%減）、その他50.0%（前回比25.0%増）（※「その他」の職系は、前記以外の者で、守衛、巡視、用務員、労務作業員、調理師等の業務に従事する者を指す。）であった。

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

また、第18回調査から、参考としてURA（リサーチ・アドミニストレーター：大学等における研究マネジメント人材）についても調査を行っており、URAの女性比率は37.5%（前回比0.8%減）であり、教員と比べると高い比率であった。

また、表Ⅱ-7-2 に職系別・職名別の採用者数の女性比率の推移を示した。

第20回調査における合計の職名別採用者数の女性比率は、「課長相当職以上」13.8%（前回比1.2%増）、「課長補佐・専門員等」22.3%（前回比2.0%減）、「係長・専門職員等」32.8%（前回比4.6%減）、「主任等」37.1%（前回比2.9%増）、「その他の一般職員」76.8%（前回比0.2%増）であった。今回調査においても、職員数と同じく、採用者数も上位の職ほど女性比率が低い傾向が続いている。

第20回調査における職系別の合計は、事務系が63.2%（前回比0.9%増）、技術技能系が50.1%（前回比11.1%増）、医療系が81.9%（前回比0.5%増）、教務系が60.7%（前回比8.4%増）であり、医療系が最も高い。教務系は調査対象人数が少ないため、年度によって増減が激しいが、第13回調査からの推移をみると増加傾向にある。事務系は前回調査に引き続き60%を超え、増加している。

表Ⅱ-7-1 職系列・職名別職員数の女性比率(1)

職系	事務系(%)						技術技能系(%)					
職名	以上 課長 相当職	専 門 員 等 課 長 補 佐、	専 門 職 員 等 係 長、	主 任 等	一 般 職 員 そ の 他	計	以上 課長 相当職	専 門 員 等 課 長 補 佐、	専 門 職 員 等 係 長、	主 任 等	一 般 職 員 そ の 他	計
第1回(2001)	1.5	3.7	11.5	44.5	48.2	28.9	0.7	4.5	12.1	15.2	22.7	17.6
第2回(2002)	1.4	4.9	12.3	46.9	47.3	29.1	1.7	5.7	12.0	10.5	23.1	16.6
第3回(2005)	2.0	5.6	17.3	48.8	46.9	29.6	1.3	5.9	11.1	19.7	21.5	15.7
第4回(2007)	2.8	6.7	16.9	50.0	47.5	30.6	2.5	6.1	13.9	8.2	22.2	16.6
第5回(2008)	3.2	8.2	18.6	51.3	48.7	31.9	1.2	5.3	14.9	6.1	23.2	17.3
第6回(2009)	3.4	9.3	20.5	52.2	49.5	33.2	1.2	4.9	14.9	6.5	23.4	17.6
第7回(2010)	4.2	10.0	22.3	53.9	50.1	34.4	0.0	6.4	16.4	9.7	24.7	18.5
第8回(2011)	5.2	11.3	23.3	53.5	51.6	35.5	1.2	5.3	16.7	14.0	25.4	19.0
第9回(2012)	5.7	12.2	25.7	53.2	53.1	36.8	1.2	6.7	17.5	16.3	25.8	19.6
第10回(2013)	5.9	13.5	27.2	53.8	54.0	37.7	1.0	7.1	17.7	17.8	28.0	20.7
第11回(2014)	6.5	14.3	28.7	54.0	56.0	39.4	0.5	7.0	18.0	18.5	28.3	21.0
第12回(2015)	7.3	15.7	29.9	54.2	57.9	40.7	0.5	7.8	18.5	20.4	28.7	21.6
第13回(2016)	9.1	16.6	31.0	55.0	58.7	41.7	4.5	8.1	19.4	22.3	29.7	22.3
第14回(2017)	10.3	19.0	32.3	55.3	59.9	42.9	2.6	9.4	20.2	22.4	29.4	22.6
第15回(2018)	11.8	20.9	33.5	56.4	61.0	44.5	3.5	9.3	20.7	23.8	30.1	23.2
第16回(2019)	12.8	22.1	34.4	56.8	63.3	46.1	4.7	11.4	20.8	22.8	33.4	24.6
第17回(2020)	15.2	23.9	35.3	58.5	64.1	47.5	6.6	12.5	20.9	25.2	34.9	25.4
第18回(2021)	15.8	25.9	36.4	58.4	66.2	49.1	6.1	11.9	21.6	25.0	36.5	26.6
第19回(2022)	17.5	28.2	37.2	59.6	67.4	50.4	6.8	11.3	22.1	21.3	38.8	27.6
第20回(2023)	18.9	28.9	38.8	60.3	69.0	52.1	7.3	13.3	22.2	21.8	39.0	27.9

表Ⅱ-7-1 職系別・職名別職員数の女性比率(2)

職系	医療系(%)						教務系(%)					
職名	以上 課長 相当職	専門員 等 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	以上 課長 相当職	専門員 等 課長 補佐、 専門員 等	係長、 専門 職員等	主任 等	その他 一般 職員	計
第1回(2001)	51.0	67.5	77.3	83.8	89.0	86.7				42.9	50.1	50.0
第2回(2002)	53.0	55.4	77.3	82.9	89.2	86.5				60.0	51.2	51.3
第3回(2005)	64.5	19.8	65.4	95.2	88.9	86.5	0.0	16.3	35.3	22.2	53.5	46.7
第4回(2007)	67.5	57.1	69.5	88.3	88.9	86.7	25.0	18.9	14.3	30.0	50.3	42.6
第5回(2008)	62.8	35.3	70.7	89.9	88.6	86.6	25.0	17.1	15.0	40.0	44.8	36.5
第6回(2009)	67.1	30.4	71.7	89.9	87.8	86.1	0.0	22.7	14.0	40.0	42.5	35.4
第7回(2010)	70.2	51.5	71.9	90.0	87.3	85.8	0.0	23.9	11.4	40.0	45.7	35.1
第8回(2011)	65.4	28.0	70.8	92.0	86.4	85.0	0.0	22.9	14.6	42.9	40.1	32.1
第9回(2012)	64.6	28.4	70.3	93.0	85.4	84.3	9.5	25.0	15.4	30.0	47.8	35.7
第10回(2013)	62.6	30.4	68.9	92.7	84.9	83.8	9.1	16.3	15.1	33.3	47.0	34.8
第11回(2014)	64.3	31.1	71.2	91.0	84.4	83.5	12.9	11.8	16.5	33.3	46.1	34.5
第12回(2015)	63.0	32.0	71.3	90.2	84.2	83.3	13.2	12.1	18.9	50.0	46.4	35.4
第13回(2016)	63.1	34.6	72.2	89.7	83.9	83.1	13.8	11.4	15.9	0.0	42.0	33.3
第14回(2017)	65.0	36.5	72.2	89.2	83.5	82.8	24.0	11.8	15.0	20.0	42.4	33.8
第15回(2018)	66.6	40.1	70.5	89.7	83.1	82.4	20.0	15.2	17.5	16.7	44.9	35.4
第16回(2019)	66.0	35.7	72.4	88.6	82.7	82.0	11.8	18.8	20.7	50.0	50.0	41.4
第17回(2020)	62.5	47.6	71.9	86.0	82.7	81.9	11.8	18.2	19.7	0.0	47.8	38.4
第18回(2021)	62.0	49.5	71.8	85.9	82.7	81.8	11.8	25.0	19.5	33.3	59.4	40.9
第19回(2022)	63.0	47.9	70.4	85.9	82.7	81.8	25.0	20.6	21.1	0.0	62.1	45.0
第20回(2023)	63.2	45.7	70.3	85.1	82.8	81.7	12.5	17.6	20.4	0.0	65.8	45.3

表Ⅱ-7-1 職系別・職名別職員数の女性比率(3)

職系	その他(%)						合計(%)					
職名	課長相当職以上	課長補佐、専門員等	係長、専門職員等	主任等	一般職員その他	計	課長相当職以上	課長補佐、専門員等	係長、専門職員等	主任等	一般職員その他	計
第1回(2001)	14.3	0.0	5.0	8.0	29.0	27.7	4.8	13.1	22.3	52.8	65.9	49.3
第2回(2002)	14.3	0.0	4.8	6.9	28.2	26.6	5.7	11.0	22.5	55.9	67.1	49.7
第3回(2005)	0.0	0.0	0.0	0.0	22.6	20.1	8.6	7.0	23.6	62.0	69.9	51.6
第4回(2007)	100	0.0	13.6	8.0	20.2	19.2	10.7	13.4	24.4	61.7	72.4	55.1
第5回(2008)	100	0.0	0.0	6.5	20.8	19.4	9.6	10.5	27.0	64.3	73.3	56.9
第6回(2009)	50.0	0.0	33.3	6.7	18.8	18.4	10.4	10.8	28.4	63.1	73.2	57.6
第7回(2010)	0.0	9.1	43.8	0.0	17.4	17.7	12.7	14.9	29.9	64.8	73.8	58.4
第8回(2011)	0.0	18.2	50.0	9.1	15.7	16.7	11.7	12.2	31.1	65.9	74.2	59.7
第9回(2012)	0.0	20.0	56.3	13.6	15.7	17.1	12.3	13.0	32.3	66.0	74.2	60.1
第10回(2013)	0.0	30.0	27.8	16.7	19.0	19.9	12.3	14.0	32.8	66.7	74.6	60.8
第11回(2014)	0.0	26.7	61.4	5.6	20.4	26.9	12.6	14.7	34.1	66.6	74.8	61.7
第12回(2015)	0.0	20.0	44.1	20.0	32.4	32.4	13.6	16.0	35.3	66.0	75.3	62.5
第13回(2016)	0.0	18.2	40.5	28.6	24.0	25.2	15.0	17.1	36.2	66.3	75.5	63.0
第14回(2017)	0.0	0.0	31.3	26.7	27.7	27.4	16.2	19.1	36.9	66.3	75.6	63.5
第15回(2018)	0.0	20.0	25.0	9.1	33.6	31.8	17.5	21.1	37.7	66.8	75.6	64.0
第16回(2019)	0.0	30.8	34.5	14.3	30.5	30.6	18.5	21.7	39.1	66.1	75.9	64.5
第17回(2020)	36.4	36.4	45.3	20.0	34.9	36.3	20.6	24.6	39.6	68.0	76.1	65.1
第18回(2021)	0.0	40.9	44.9	0.0	33.5	35.4	20.9	26.5	40.1	65.9	76.7	65.8
第19回(2022)	25.0	38.5	34.1	20.0	32.9	33.1	22.5	27.9	40.5	66.5	76.7	66.0
第20回(2023)	50.0	37.9	31.5	25.0	35.7	35.4	23.7	28.4	41.6	66.7	77.1	66.6

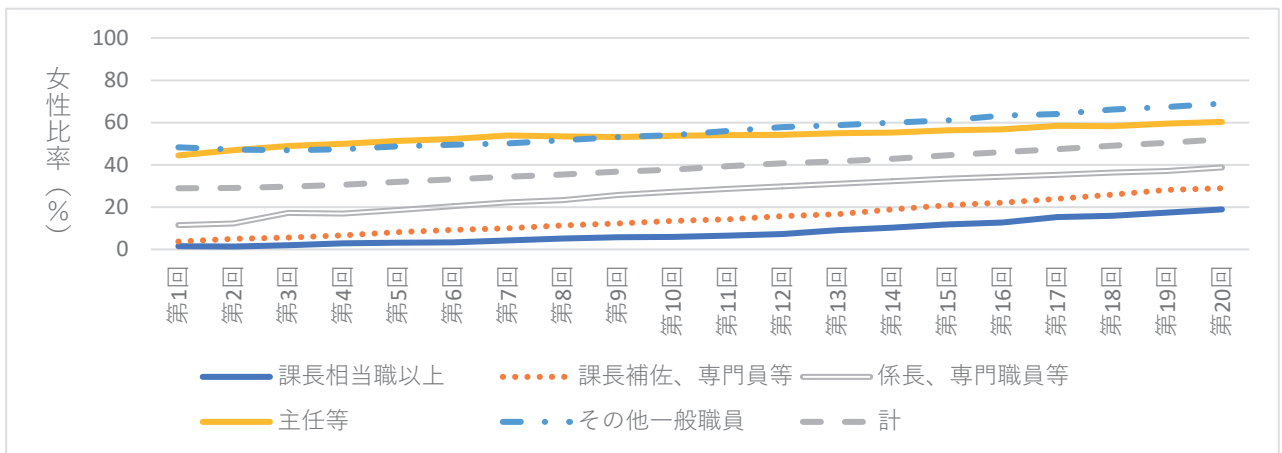
※その他の職系は、守衛、巡視、用務員、労務作業員、調理師等の業務に従事する者を指す。

表Ⅱ-7-1 職系別・職名別職員数の女性比率(4)

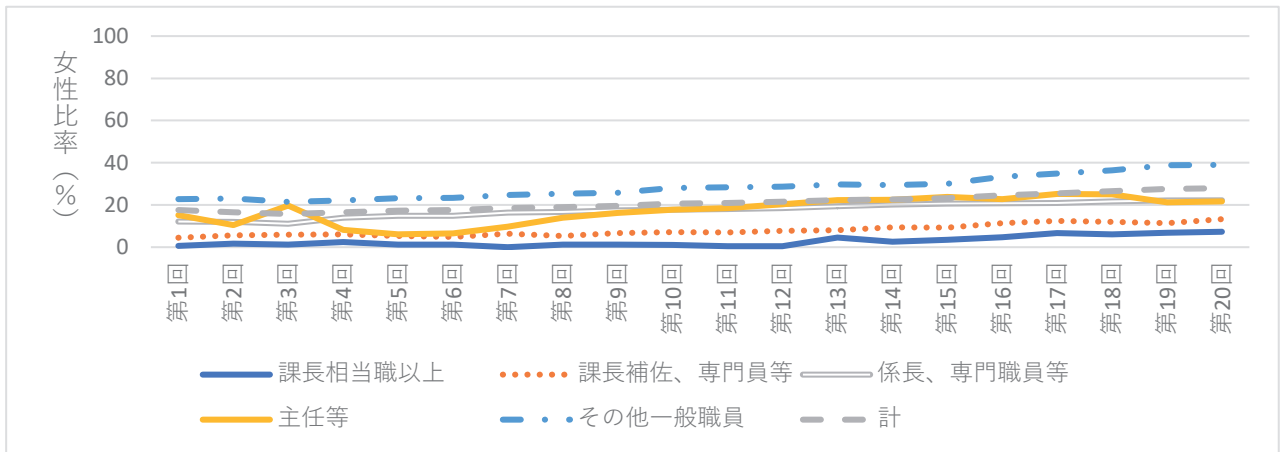
	URA(%)
第18回(2021)	37.7
第19回(2022)	38.3
第20回(2023)	37.5

図Ⅱ-7-1 職系列・職名別職員数の女性比率の推移

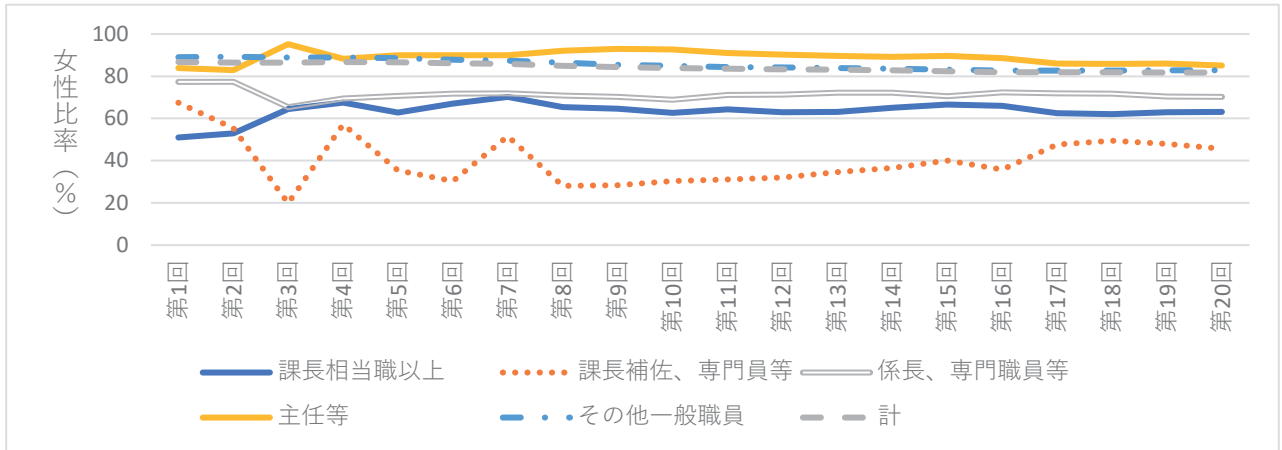
a) 事務系



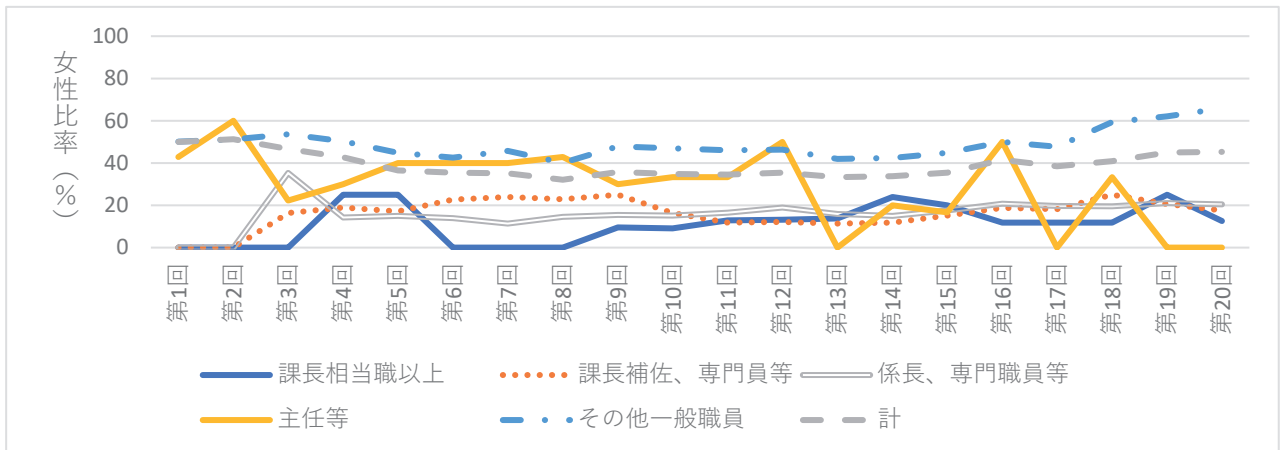
b) 技術技能系



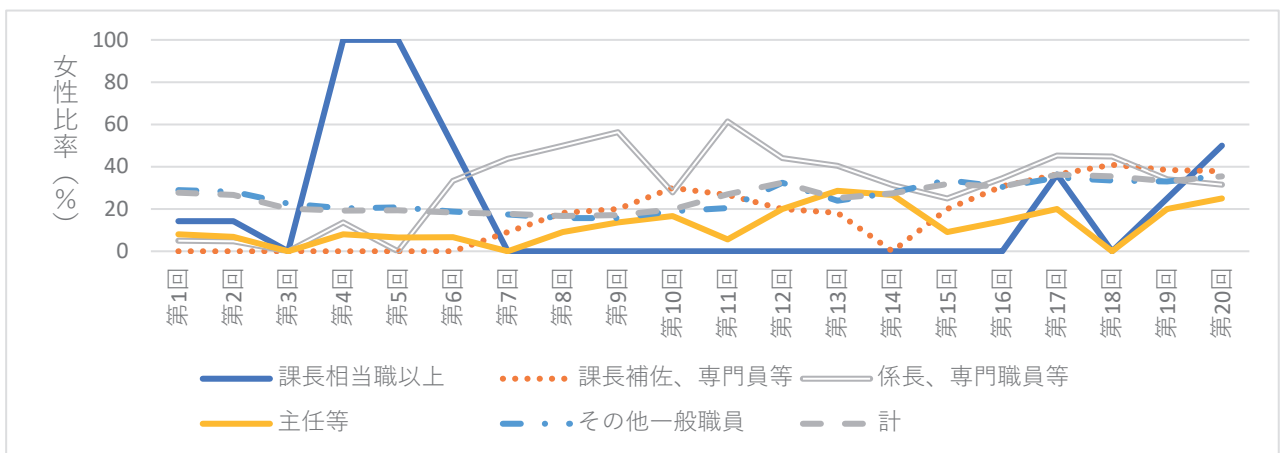
c) 医療系



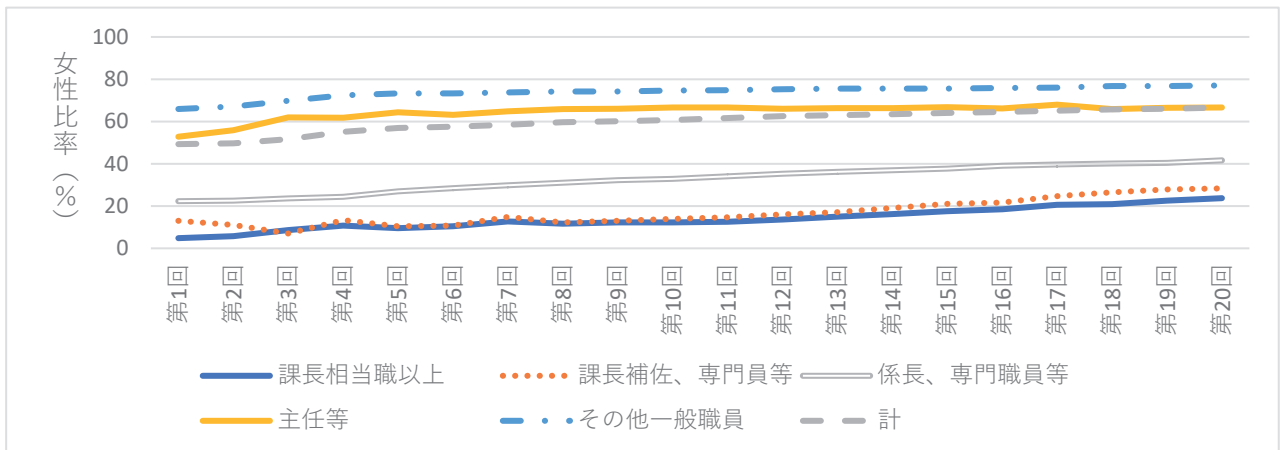
d) 教務系



e) その他



f) 合計



表Ⅱ-7-2 職系別・職名別採用者数の女性比率の推移

職系	事務系（％）						技術技能系（％）						
職名	課長 相当職 以上	課長補佐、 専門員等	係長、 専門職員等	主任等	その他 一般職員	計	課長 相当職 以上	課長補佐、 専門員等	係長、 専門職員等	主任等	その他 一般職員	計	
第13回(2016)	10.2	20.3	32.0	47.1	66.7	52.9	0.0	12.5	6.1	11.1	36.6	30.5	
第14回(2017)	7.1	12.1	36.2	57.0	65.0	51.5	0.0	7.1	3.3	0.0	31.5	25.9	
第15回(2018)	11.0	23.2	35.9	57.4	68.6	56.5	0.0	0.0	8.7	23.5	47.7	41.0	
第16回(2019)	10.6	26.7	36.7	47.4	70.9	59.7	3.6	0.0	0.0	27.8	44.0	37.7	
第17回(2020)	14.6	30.9	36.1	38.2	68.9	58.4	3.2	0.0	22.2	11.8	50.8	44.0	
第18回(2021)	12.5	26.2	29.9	51.6	71.3	60.2	2.2	6.3	15.6	21.4	46.5	39.3	
第19回(2022)	12.0	28.6	35.5	39.8	74.0	62.3	8.6	8.3	39.5	10.0	43.4	39.0	
第20回(2023)	16.1	27.3	37.9	40.8	72.1	63.2	1.6	0.0	11.1	13.3	60.3	50.1	
職系	医療系（％）						教務系（％）						
職名	課長 相当職 以上	課長補佐、 専門員等	係長、 専門職員等	主任等	その他 一般職員	計	課長 相当職 以上	課長補佐、 専門員等	係長、 専門職員等	主任等	その他 一般職員	計	
第13回(2016)	100	28.6	61.5	76.5	82.6	82.5	25.0		15.8		35.5	27.8	
第14回(2017)	50.0		50.0	87.5	83.5	83.4	100		6.3		40.0	31.3	
第15回(2018)	44.4	33.3	66.7	85.7	82.8	82.7			14.3	100	34.6	29.3	
第16回(2019)	28.6	0.0	85.7	78.6	80.2	80.1			30.0		82.0	74.6	
第17回(2020)	50.0	50.0	83.3	42.9	79.0	78.9	0.0		13.6		56.1	38.8	
第18回(2021)	40.0	33.3	72.7	100	81.9	81.8	0.0		19.0		72.5	56.2	
第19回(2022)	80.0	100	60.0	33.3	81.4	81.4			37.5		60.7	52.3	
第20回(2023)	50.0	0.0	60.0		81.9	81.9			12.5		80.0	60.7	
職系	その他（％）						計（％）						
職名	課長 相当職 以上	課長補佐、 専門員等	係長、 専門職員等	主任等	その他 一般職員	計	課長 相当職 以上	課長補佐、 専門員等	係長、 専門職員等	主任等	その他 一般職員	計	
第13回(2016)		0.0	50.0	25.0	39.7	38.8	10.7	19.4	29.3	47.8	76.7	71.3	
第14回(2017)		0.0	50.0	33.3	44.9	43.8	7.6	11.2	31.5	55.3	76.2	70.4	
第15回(2018)	0.0	28.6	14.3	33.3	35.2	32.6	10.8	21.8	30.4	54.1	76.2	70.7	
第16回(2019)		20.0	35.7		47.1	43.7	10.4	21.5	32.3	48.1	75.6	71.0	
第17回(2020)		80.0	46.2	0.0	44.2	45.0	14.0	30.3	34.5	32.6	74.2	69.6	
第18回(2021)	0.0	25.0	44.0		53.0	49.0	11.5	23.0	30.5	48.1	76.9	72.1	
第19回(2022)		0.0	50.0	0.0	40.3	38.7	12.6	24.3	37.4	34.2	76.6	71.7	
第20回(2023)	0.0	50.0	21.1	66.7	46.7	42.9	13.8	22.3	32.8	37.1	76.8	71.9	

※第12回まではデータなし。

8. 女性教員比率、女性教員数が増加した上位大学

前回調査より女性教員比率が増加した上位5大学

<各大学の取組>

- ① アクションプランを踏まえた取組で特に効果を上げている取組
- ② 第4期中期目標・中期計画において男女共同参画を推進するために2023年度に実施又は実施予定の取組

1位 一橋大学 4.3 増 (21.3%→25.6%)

- ① 本学後援会特定事業に「育児支援基金」を立ち上げ、その基金をもとに、2016年6月より、大学院生向け育児支援（一時保育等利用補助）事業を開始し、待機児童の一時保育等の費用や、保育園時間外となる夜間や祝祭日のゼミ・学会等における保育費用の一部補助を実施した。

また、出産、育児・介護等のライフイベント中の研究者に研究支援を行う、研究支援員を配置する制度を実施した。研究支援員は支援を受ける教員の推薦による。この制度のもとで支援を受けた研究者が行う著書・論文の執筆、学会・研究会での報告に大いに寄与している。

- ② 全学人事ロードマップにおける令和6年度目標の達成に向けて計画的な採用を行うとともに、その進捗状況や採用実績等を公表する。
 - ・学長のリーダーシップによる若手・女性・外国人研究者の任期付きポストを創設し、採用を促進する。
 - ・育児支援等を拡充するなど、大学院生を含む研究者の研究環境の整備について検討する。

2位 東京学芸大学 3.4 増 (27.9%→31.3%)

- ① 全ての教職員を対象とした育児・介護・看護等支援補助員制度や、病後児保育利用補助制度、ベビーシッター割引制度、学会参加託児利用補助制度など。
- ② 引き続き育児・介護・看護等支援補助員制度の計画的利用を推進するため年度1回一括募集を継続する。

3位 宮城教育大学 3.2 増 (18.1%→21.3%)

- ① 男性の育児休暇取得
- ② 教員の選考に際し、女性教員の積極的採用を行う。職員の管理職登用を推進する。

4位 山形大学 2.5 昇増 (17.6%→20.1%)

- ① 特になし
- ② ・保育利用料補助制度や研究支援員制度などの支援策を確実に周知・実施する。
 - ・研究中断からの復帰支援を創設する。
 - ・教員採用において女性限定ならびに女性優先公募等を取り入れた積極的な取組を進める。
 - ・男女共同参画週間期間中に男女共同参画セミナーやフェスタを開催し意識醸成を図る。
 - ・男女共同参画アンケートの結果報告と課題であるアンコンシャス・バイアスの気づきについてチェック表の活用を促す。
 - ・女性教員の集いを開催し、交流の機会を提供しネットワークづくりを促す。
 - ・男女共同参画及びダイバーシティ推進に貢献した教員を表彰する制度を創設する。

5位 奈良教育大学 2.4 昇増 (22.3%→24.7%)

- ① 特になし
- ② 2022年度から取り組んでいる国立大学法人奈良国立大学機構一般事業主行動計画により、女性教員の採用促進に関する方策を検討する。
「奈良教育大学ダイバーシティ・インクルージョン推進宣言」の周知徹底を図る。

前回調査より女性教員数が増加した上位5大学

<各大学の取組>

- ① アクションプランを踏まえた取組で特に効果を上げている取組
- ② 第4期中期目標・中期計画において男女共同参画を推進するために2023年度に実施又は実施予定の取組

1位 京都大学 75人増 (506人→581人)

- ① ・待機乳児保育施設、病児保育施設の設置
 - ・学内の優秀な若手女性研究者を表彰する顕彰制度（京都大学たちばな賞）の実施
 - ・育児、介護に携わる研究者支援のための研究・実験補助者の雇用経費支援
- ② ・女性教員採用に係るインセンティブの付与
 - ・主体的に育児・介護に携わる教員に対する就業環境の整備（学童保育施設の新設）
 - ・女子学生を中心とした研究プロジェクト支援事業の実施
 - ・オープンキャンパスにおいて、各界で活躍する本学出身女性が学生時代の話や卒業後の体験を、女子高校生及び保護者へ直接語りかける取組の実施

2 位 愛媛大学 48 人増 (139 人→187 人)

- ① 学長戦略・女性教員ポジティブ・アクション事業（平成28年度～令和6年度）において、女性限定公募により採用した特定教員の人件費を、学長裁量経費で支援し、任期終了後に承継職員へ切り替える取組を行っている。令和5年度までに計5名の人件費を最大5年間支援し、うち2名が既に承継職員に切り替わっている。また、令和4年度より各学部等は原則として、女性の副学部長等を1名以上任命することとし、令和4年度に新たに女性5名が副学部長等に任命された。さらに、女性管理職登用促進事業（令和4年度～令和8年度）において、計10名を教授または准教授に昇任させる予定である。
- ② ①学長戦略・女性教員ポジティブ・アクション事業（平成28年度～令和6年度）・・・女性特定教員1名の人件費を、学長裁量経費で支援している。
- ②学長戦略・若手教員等ポジティブ・アクション事業（令和3～5年度）・・・令和5年度は4件（うち女性2件）採択し、人件費を学長裁量経費で支援する。
- ③学長戦略・女性教員登用促進事業（令和4～8年度）・・・女性教員7名（うち3名が今年度昇任予定）の上位職への昇任にかかる人件費増加分を学長裁量経費で支援する。

3 位 一橋大学 30 人増 (67 人→97 人)

- ① 本学後援会特定事業に「育児支援基金」を立ち上げ、その基金をもとに、2016年6月より、大学院生向け育児支援（一時保育等利用補助）事業を開始し、待機児童の一時保育等の費用や、保育園時間外となる夜間や祝祭日のゼミ・学会等における保育費用の一部補助を実施した。
- また、出産、育児・介護等のライフイベント中の研究者に研究支援を行う、研究支援員を配置する制度を実施した。研究支援員は支援を受ける教員の推薦による。この制度のもとで支援を受けた研究者が行う著書・論文の執筆、学会・研究会での報告に大いに寄与している。
- ② 全学人事ロードマップにおける令和6年度目標の達成に向けて計画的な採用を行うとともに、その進捗状況や採用実績等を公表する。
- ・学長のリーダーシップによる若手・女性・外国人研究者の任期付きポストを創設し、採用を促進する。
 - ・育児支援等を拡充するなど、大学院生を含む研究者の研究環境の整備について検討する。

4位 東京大学 29人増 (576人→605人)

- ①・女性教員の積極的雇用支援事業である「女性教員（教授・准教授）増加のための加速プログラム」等の取組により、女性教員（教授・准教授）が増加した。（2022年度：274名→2023年度：298名）
 - ・ライフイベントと研究活動の両立支援事業である「研究者サポート要員配置助成」を実施した。（2022年度：101名）
 - ・女性教員支援事業として「スタートアップ研究費支援、リスタートアップ研究費支援、スキルアップ経費支援」を実施した。（2022年度：116名）
 - ・管理職層等を対象とし、アンコンシャスバイアスの克服とダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けた意識啓発セミナーを実施した。
- ②①女性リーダー育成に向けた包括的な施策「UTokyo 男女+協働改革#WeChange」を推進する。
- ②男女共同参画室の事業PR動画や女性研究者をエンパワーメントするアニメーションを公開した。
- ③マイクロアグレッションやセクシュアル・ハラスメントについて注意を促す啓発動画を新入生学部ガイダンスに提供した。
- ④教養学部内に「ダイバーシティ&インクルージョン部門」を新設、教員2名を配置して、学部1・2年生向けのD&I教育の充実をはかり、関連授業科目を増設した。
- ⑤さまざまな部局に所属する教員が交代で、それぞれの専門領域の視点を加えたジェンダー関連講義を提供するオムニバス講義を学部1・2年生向けに開講した。
- ⑥役員・部局長（教員）および副理事・本部部長・事務（部）長（職員）を対象に、「D&Iへの理解の深化・定着セミナー」を対面で実施する（受講必須）。
- ⑦全教職員を対象とするジェンダー・エクイティ研修を実施する（受講必須）。
- ⑧ダイバーシティとインクルージョンを実現する学内共同教育研究施設を設置するための予算要求や規則整備を行う。
- ⑨女性研究者のキャリアアップを支援する、研究チームリーダーや幹部養成に資するプログラムを検討する。
- ⑩各部局において策定した女性人事加速、男女共同参画推進の計画の進捗を確認し、好事例の共有および各部局代表者による意見交換会を行う。
- ⑪研究者育成・キャリア形成支援事業、女性教員の積極的雇用支援事業及びライフイベントと研究活動の両立支援事業等を継続して実施する。

5位 山梨大学 24人増 (143人→167人)

- ①・平成26年10月に設置した、教員の一元的な組織「大学院総合研究部」および令和3年度に設置した「人事給与マネジメント委員会」のマネジメントにより、女性教員の採用・昇進推進施策が進んでいる。
 - ・「山梨大学男女共同参画推進学長宣言」に基づき、女性の理事1名、副学長1名、監事1名を登用するなど、上位職への女性登用を維持している。
 - ・学長裁量ポイントを利用した雇用として、医学部看護学科において女性准教授1名が採用された。また、生命環境学部では女性限定のクロスアポイントメント制度を利用し、特任助教1名が採用された。工学部では女性限定公募を維持し、全ての学科で女性教員が配置された。
- ②・各種支援制度や制度利用方法等の周知内容の改善
 - ・女性研究者に限定したクロアポの運用（4名）
 - ・学長裁量ポイントを活用したクロアポ制度の学域等への普及
 - ・人事給与マネジメント委員会で、学域ごとの職種別男女別在籍者比率等の現状値を基に分析を実施し、学内に共有するとともに対策を検討する。

第二部

(資料編)

I. 第20回追跡調査の集計結果

A. 統計調査集計	97
B. 男女共同参画の推進状況に関する報告 各大学の男女共同参画に関する第4期中期目標・中期計画における今後の取組及び女性活躍推進法に基づく取組	111
C. アクションプランを踏まえた各大学の特に成果を上げた取組	163

II. 添付資料

A. 国立大学における男女共同参画推進について－アクションプラン（2021年度～2025年度）－	167
B. 第20回追跡調査票	181
C. 大学別女性教員比率一覧	202
D. アクションプラン（2021年度～2025年度）における女性教員比率に関する目標を達成した大学	204
教育・研究委員会 男女共同参画小委員会 委員名簿	205

I. 第20回追跡調査の集計結果

A. 統計調査集計

1. 男女共同参画の現状

表1.1 職階別・性別 教員数

単位:人

	女	男	計	女性 比率
学長	4	82	86	4.7
理事	71	371	442	16.1
副学長	64	303	367	17.4
教授	2,487	18,275	20,762	12.0
准教授	3,325	14,079	17,404	19.1
講師(常勤)	1,356	4,141	5,497	24.7
助教	4,955	13,873	18,828	26.3
小計	12,262	51,124	63,386	19.3
助手	374	238	612	61.1
計	12,636	51,362	63,998	19.7

表1.2 大学の意思決定機関等における性別構成

単位:人

	女	男	計	女性 比率
学長補佐等	172	793	965	17.8
経営協議会(学内委員)、教育研究評議会委員	369	2,606	2,975	12.4
部局長等	134	1,417	1,551	8.6
監事	5	42	47	10.6
小計	680	4,858	5,538	12.3
経営協議会等(学外委員)	178	551	729	24.4
非常勤監事	56	60	116	48.3
小計	234	611	845	27.7
計	914	5,469	6,383	14.3

表1.3 非常勤講師の構成

単位:人

	女	男	計	女性 比率
教員の本務を持つ者	2,212	8,306	10,518	21.0
教員以外の本務を持つ者	2,546	11,127	13,673	18.6
本務を持たない者(60歳以上)	1,199	3,148	4,347	27.6
本務を持たない者(40～60歳)	2,120	1,856	3,976	53.3
本務を持たない者(40歳未満)	592	749	1,341	44.1
計	8,669	25,186	33,855	25.6

表1.4 部局別・性別教員数

単位:人

表 1.4 部局別・性別教員数		教員数(本務者)												単位:人
学部・学科	教 授				准教授				講師(常勤)					
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率		
学部	734	4,239	4,973	14.8	919	3,145	4,064	22.6	274	559	833	32.9		
教養部(一般教育)	12	27	39	30.8	17	55	72	23.6	5	15	20	25.0		
大学院	1,110	9,213	10,323	10.8	1,372	6,687	8,059	17.0	483	1,470	1,953	24.7		
附属病院	30	288	318	9.4	57	448	505	11.3	218	1,304	1,522	14.3		
附置研究所	89	1,024	1,113	8.0	115	830	945	12.2	34	99	133	25.6		
その他	512	3,484	3,996	12.8	845	2,914	3,759	22.5	342	694	1,036	33.0		
計	2,487	18,275	20,762	12.0	3,325	14,079	17,404	19.1	1,356	4,141	5,497	24.7		

学部・学科	教員数(本務者)											
	助 教				助 手				小 計			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
学部	576	1,295	1,871	30.8	42	21	63	66.7	2,545	9,259	11,804	21.6
教養部(一般教育)	11	10	21	52.4	1	0	1	100.0	46	107	153	30.1
大学院	1,911	5,481	7,392	25.9	176	68	244	72.1	5,052	22,919	27,971	18.1
附属病院	1,284	3,919	5,203	24.7	75	94	169	44.4	1,664	6,053	7,717	21.6
附置研究所	258	929	1,187	21.7	32	15	47	68.1	528	2,897	3,425	15.4
その他	915	2,239	3,154	29.0	48	40	88	54.5	2,662	9,371	12,033	22.1
計	4,955	13,873	18,828	26.3	374	238	612	61.1	12,497	50,606	63,103	19.8

表1.5 専攻分野別 学部・大学院の卒業(修了)者数

単位:人

専攻分野	学部卒業者				修士課程修了者			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
人文科学	3,548	2,338	5,886	60.3	762	484	1,246	61.2
社会科学	5,162	9,017	14,179	36.4	894	1,111	2,005	44.6
理学	1,749	5,130	6,879	25.4	1,057	3,322	4,379	24.1
工学	4,650	24,800	29,450	15.8	2,707	16,742	19,449	13.9
農学(獣医学、水産学を含む)	3,394	4,124	7,518	45.1	1,451	1,956	3,407	42.6
保健(医歯薬学を含む)	6,326	5,075	11,401	55.5	1,268	1,078	2,346	54.0
家政	355	0	355	100.0	61	6	67	91.0
教育	7,082	5,369	12,451	56.9	742	619	1,361	54.5
芸術	491	180	671	73.2	292	174	466	62.7
その他	2,699	3,418	6,117	44.1	2,225	4,706	6,931	32.1
法科大学院								
合計	35,456	59,451	94,907	37.4	11,459	30,198	41,657	27.5

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

専攻分野	博士課程修了者				専門職大学院修了者			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
人文科学	251	227	478	52.5	18	16	34	52.9
社会科学	191	288	479	39.9	289	430	719	40.2
理学	252	1,002	1,254	20.1	0	0	0	
工学	554	2,640	3,194	17.3	0	15	15	0.0
農学(獣医学、水産学を含む)	283	454	737	38.4	0	0	0	
保健(医歯薬学を含む)	1,266	2,414	3,680	34.4	39	43	82	47.6
家政	3	6	9	33.3	0	0	0	
教育	148	204	352	42.0	575	953	1,528	37.6
芸術	31	14	45	68.9	0	0	0	
その他	525	952	1,477	35.5	16	82	98	16.3
法科大学院					211	430	641	32.9
合計	3,504	8,201	11,705	29.9	1,148	1,969	3,117	36.8

専攻分野	学部卒業者				修士課程修了者			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
医学	1,607	3,326	4,933	32.6	220	190	410	53.7
歯学	295	291	586	50.3	20	3	23	87.0
薬学	476	604	1,080	44.1	204	397	601	33.9
看護学	1,605	141	1,746	91.9	179	27	206	86.9
保健その他	2,343	713	3,056	76.7	645	461	1,106	58.3

※第15回から、「保健」を細分化して調査した。

専攻分野	博士課程修了者				専門職大学院修了者			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
医学	680	1,724	2,404	28.3	14	19	33	42.4
歯学	199	219	418	47.6	0	0	0	
薬学	99	253	352	28.1	0	0	0	
看護学	37	8	45	82.2	0	0	0	
保健その他	251	210	461	54.4	25	24	49	51.0

表1.6 専攻分野別 教員数(本務者)

単位:人

専攻分野		教 授											女性 比率		
		女			男			計							
		うち任期付き	うち契約更新 可能性有		うち任期付き	うち契約更新 可能性有		うち任期付き	うち契約更新 可能性有						
40歳以上	40歳未満	うち任期付き	うち契約更新 可能性有	40歳以上	40歳未満	うち任期付き	うち契約更新 可能性有	40歳以上	40歳未満	うち任期付き	うち契約更新 可能性有	うち任期付き	うち契約更新 可能性有		
人文科学	40歳以上	337	8	4	1,194	22	9	1,531	30	13	22.0	26.7	30.8		
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
社会科学	40歳以上	311	19	11	1,673	75	46	1,984	94	57	15.7	20.2	19.3		
	40歳未満	2	0	0	10	1	1	12	1	1	16.7	0.0	0.0		
理学	40歳以上	128	12	9	1,986	87	61	2,114	99	70	6.1	12.1	12.9		
	40歳未満	0	0	0	9	0	0	9	0	0	0.0				
工学	40歳以上	205	33	20	4,406	319	217	4,611	352	237	4.4	9.4	8.4		
	40歳未満	2	0	0	10	2	1	12	2	1	16.7	0.0	0.0		
農学	40歳以上	100	7	6	1,424	50	27	1,524	57	33	6.6	12.3	18.2		
	40歳未満	0	0	0	2	0	0	2	0	0	0.0				
保健	40歳以上	499	165	141	3,244	1,237	951	3,743	1,402	1,092	13.3	11.8	12.9		
	40歳未満	0	0	0	12	6	3	12	6	3	0.0	0.0	0.0		
家政	40歳以上	31	2	1	23	0	0	54	2	1	57.4	100.0	100.0		
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
教育	40歳以上	500	45	28	1,856	193	133	2,356	238	161	21.2	18.9	17.4		
	40歳未満	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0.0				
芸術	40歳以上	47	25	15	218	99	57	265	124	72	17.7	20.2	20.8		
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
その他	40歳以上	324	50	29	2,202	473	317	2,526	523	346	12.8	9.6	8.4		
	40歳未満	1	0	0	5	2	1	6	2	1	16.7	0.0	0.0		
合計		2,487	366	264	18,275	2,566	1,824	20,762	2,932	2,088	12.0	12.5	12.6		

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	うち契約更新 可能性有	うち任期付き	うち契約更新 可能性有				
うち任期付き	うち契約更新 可能性有	うち任期付き	うち契約更新 可能性有	うち任期付き	うち契約更新 可能性有	うち任期付き	うち契約更新 可能性有	うち任期付き	うち契約更新 可能性有	うち任期付き	うち契約更新 可能性有		
人文科学	40歳以上	351	27	20	692	38	24	1,043	65	44	33.7	41.5	45.5
	40歳未満	65	9	4	114	10	7	179	19	11	36.3	47.4	36.4
社会科学	40歳以上	232	14	9	593	52	32	825	66	41	28.1	21.2	22.0
	40歳未満	70	1	1	264	24	16	334	25	17	21.0	4.0	5.9
理学	40歳以上	171	30	21	1,440	88	64	1,611	118	85	10.6	25.4	24.7
	40歳未満	36	8	4	253	30	23	289	38	27	12.5	21.1	14.8
工学	40歳以上	295	45	27	3,169	238	174	3,464	283	201	8.5	15.9	13.4
	40歳未満	64	17	13	617	115	96	681	132	109	9.4	12.9	11.9
農学	40歳以上	198	9	5	1,096	43	25	1,294	52	30	15.3	17.3	16.7
	40歳未満	20	4	4	117	21	16	137	25	20	14.6	16.0	20.0
保健	40歳以上	618	270	240	2,443	1,190	1,007	3,061	1,460	1,247	20.2	18.5	19.2
	40歳未満	27	16	15	110	73	58	137	89	73	19.7	18.0	20.5
家政	40歳以上	19	1	0	8	0	0	27	1	0	70.4	100.0	
	40歳未満	3	0	0	0	0	0	3	0	0	100.0		
教育	40歳以上	480	34	23	1,096	70	50	1,576	104	73	30.5	32.7	31.5
	40歳未満	77	13	12	191	22	18	268	35	30	28.7	37.1	40.0
芸術	40歳以上	78	41	40	136	60	53	214	101	93	36.4	40.6	43.0
	40歳未満	10	4	3	9	4	3	19	8	6	52.6	50.0	50.0
その他	40歳以上	448	125	88	1,474	396	266	1,922	521	354	23.3	24.0	24.9
	40歳未満	63	22	14	257	107	62	320	129	76	19.7	17.1	18.4
合計		3,325	690	543	14,079	2,581	1,994	17,404	3,271	2,537	19.1	21.1	21.4

専攻分野		講師(常勤)											
		女			男			計			女性 比率		
		うち任期付き	うち契約更新 可能性有	うち任期付き	うち契約更新 可能性有	うち任期付き	うち契約更新 可能性有						
人文科学	40歳以上	62	27	22	75	30	24	137	57	46	45.3	47.4	47.8
	40歳未満	58	29	21	83	32	24	141	61	45	41.1	47.5	46.7
社会科学	40歳以上	56	27	13	59	26	19	115	53	32	48.7	50.9	40.6
	40歳未満	67	44	26	150	94	50	217	138	76	30.9	31.9	34.2
理学	40歳以上	34	9	8	184	29	16	218	38	24	15.6	23.7	33.3
	40歳未満	20	5	4	68	16	11	88	21	15	22.7	23.8	26.7
工学	40歳以上	40	17	12	198	30	24	238	47	36	16.8	36.2	33.3
	40歳未満	33	12	8	190	38	26	223	50	34	14.8	24.0	23.5
農学	40歳以上	25	4	3	77	7	5	102	11	8	24.5	36.4	37.5
	40歳未満	5	1	0	20	4	3	25	5	3	20.0	20.0	0.0
保健	40歳以上	541	267	220	2,221	1,117	975	2,762	1,384	1,195	19.6	19.3	18.4
	40歳未満	53	36	26	198	136	103	251	172	129	21.1	20.9	20.2
家政	40歳以上	1	0	0	0	0	0	1	0	0	100.0		
	40歳未満	2	0	0	4	1	1	6	1	1	33.3	0.0	0.0
教育	40歳以上	63	18	15	94	21	19	157	39	34	40.1	46.2	44.1
	40歳未満	83	33	31	177	60	56	260	93	87	31.9	35.5	35.6
芸術	40歳以上	6	4	4	7	1	1	13	5	5	46.2	80.0	80.0
	40歳未満	6	3	3	8	5	5	14	8	8	42.9	37.5	37.5
その他	40歳以上	148	77	52	223	111	80	371	188	132	39.9	41.0	39.4
	40歳未満	53	31	23	105	65	50	158	96	73	33.5	32.3	31.5
合計		1,356	644	491	4,141	1,823	1,492	5,497	2,467	1,983	24.7	26.1	24.8

専攻分野		助 教											
		女			男			計			女性 比率	うち任期付き	
								うち任期付き	うち任期付き	うち任期付き		うち任期付き	うち任期付き
			うち契約更新 可能性有			うち契約更新 可能性有			うち契約更新 可能性有			うち契約更新 可能性有	
人文科学	40歳以上	59	35	18	78	33	15	137	68	33	43.1	51.5	54.5
	40歳未満	92	63	23	140	87	35	232	150	58	39.7	42.0	39.7
社会科学	40歳以上	33	20	7	26	10	3	59	30	10	55.9	66.7	70.0
	40歳未満	65	48	24	121	77	45	186	125	69	34.9	38.4	34.8
理学	40歳以上	77	42	34	487	69	48	564	111	82	13.7	37.8	41.5
	40歳未満	187	130	86	813	448	293	1,000	578	379	18.7	22.5	22.7
工学	40歳以上	111	50	37	704	114	83	815	164	120	13.6	30.5	30.8
	40歳未満	310	197	150	1,721	958	722	2,031	1,155	872	15.3	17.1	17.2
農学	40歳以上	81	22	16	273	49	21	354	71	37	22.9	31.0	43.2
	40歳未満	171	99	52	391	208	112	562	307	164	30.4	32.2	31.7
保健	40歳以上	1,654	987	802	3,926	2,358	1,904	5,580	3,345	2,706	29.6	29.5	29.6
	40歳未満	1,431	1,080	867	3,620	2,740	2,150	5,051	3,820	3,017	28.3	28.3	28.7
家政	40歳以上	3	2	2	0	0	0	3	2	2	100.0	100.0	100.0
	40歳未満	5	5	0	4	3	0	9	8	0	55.6	62.5	
教育	40歳以上	37	23	14	36	18	8	73	41	22	50.7	56.1	63.6
	40歳未満	73	46	30	102	55	25	175	101	55	41.7	45.5	54.5
芸術	40歳以上	9	7	3	22	8	6	31	15	9	29.0	46.7	33.3
	40歳未満	21	15	11	29	22	12	50	37	23	42.0	40.5	47.8
その他	40歳以上	230	158	104	435	190	129	665	348	233	34.6	45.4	44.6
	40歳未満	306	259	188	945	809	579	1,251	1,068	767	24.5	24.3	24.5
合計		4,955	3,288	2,468	13,873	8,256	6,190	18,828	11,544	8,658	26.3	28.5	28.5

専攻分野		小 計											
		女			男			計			女性 比率	うち任期付き	
								うち任期付き	うち任期付き	うち任期付き		うち任期付き	うち任期付き
			うち契約更新 可能性有		うち契約更新 可能性有		うち契約更新 可能性有		うち契約更新 可能性有		うち契約更新 可能性有		うち契約更新 可能性有
人文科学	40歳以上	809	97	64	2,039	123	72	2,848	220	136	28.4	44.1	47.1
	40歳未満	215	101	48	337	129	66	552	230	114	38.9	43.9	42.1
社会科学	40歳以上	632	80	40	2,351	163	100	2,983	243	140	21.2	32.9	28.6
	40歳未満	204	93	51	545	196	112	749	289	163	27.2	32.2	31.3
理学	40歳以上	410	93	72	4,097	273	189	4,507	366	261	9.1	25.4	27.6
	40歳未満	243	143	94	1,143	494	327	1,386	637	421	17.5	22.4	22.3
工学	40歳以上	651	145	96	8,477	701	498	9,128	846	594	7.1	17.1	16.2
	40歳未満	409	226	171	2,538	1,113	845	2,947	1,339	1,016	13.9	16.9	16.8
農学	40歳以上	404	42	30	2,870	149	78	3,274	191	108	12.3	22.0	27.8
	40歳未満	196	104	56	530	233	131	726	337	187	27.0	30.9	29.9
保健	40歳以上	3,312	1,689	1,403	11,834	5,902	4,837	15,146	7,591	6,240	21.9	22.3	22.5
	40歳未満	1,511	1,132	908	3,940	2,955	2,314	5,451	4,087	3,222	27.7	27.7	28.2
家政	40歳以上	54	5	3	31	0	0	85	5	3	63.5	100.0	100.0
	40歳未満	10	5	0	8	4	1	18	9	1	55.6	55.6	0.0
教育	40歳以上	1,080	120	80	3,082	302	210	4,162	422	290	25.9	28.4	27.6
	40歳未満	233	92	73	471	137	99	704	229	172	33.1	40.2	42.4
芸術	40歳以上	140	77	62	383	168	117	523	245	179	26.8	31.4	34.6
	40歳未満	37	22	17	46	31	20	83	53	37	44.6	41.5	45.9
その他	40歳以上	1,150	410	273	4,334	1,170	792	5,484	1,580	1,065	21.0	25.9	25.6
	40歳未満	423	312	225	1,312	983	692	1,735	1,295	917	24.4	24.1	24.5
合計		12,123	4,988	3,766	50,368	15,226	11,500	62,491	20,214	15,266	19.4	24.7	24.7

専攻分野		助 手											
		女			男			計			女性 比率	うち任期付き	
								うち任期付き	うち契約更新 可能性有	うち任期付き		うち契約更新 可能性有	うち任期付き
人文科学	40歳以上	10	3	2	4	4	4	14	7	6	71.4	42.9	33.3
	40歳未満	2	2	2	1	1	1	3	3	3	66.7	66.7	66.7
社会科学	40歳以上	76	6	4	12	0	0	88	6	4	86.4	100.0	100.0
	40歳未満	8	6	6	4	4	4	12	10	10	66.7	60.0	60.0
理学	40歳以上	9	2	2	8	2	2	17	4	4	52.9	50.0	50.0
	40歳未満	4	4	3	2	1	1	6	5	4	66.7	80.0	75.0
工学	40歳以上	17	2	1	22	1	1	39	3	2	43.6	66.7	50.0
	40歳未満	4	3	3	3	3	3	7	6	6	57.1	50.0	50.0
農学	40歳以上	3	2	1	3	0	0	6	2	1	50.0	100.0	100.0
	40歳未満	2	2	2	2	2	1	4	4	3	50.0	50.0	66.7
保健	40歳以上	86	73	71	50	33	26	136	106	97	63.2	68.9	73.2
	40歳未満	97	89	72	90	87	58	187	176	130	51.9	50.6	55.4
家政	40歳以上	2	2	2	0	0	0	2	2	2	100.0	100.0	100.0
	40歳未満	1	1	1	0	0	0	1	1	1	100.0	100.0	100.0
教育	40歳以上	5	1	0	0	0	0	5	1	0	100.0	100.0	
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
芸術	40歳以上	3	3	3	1	1	1	4	4	4	75.0	75.0	75.0
	40歳未満	5	5	5	1	1	1	6	6	6	83.3	83.3	83.3
その他	40歳以上	24	8	6	18	5	3	42	13	9	57.1	61.5	66.7
	40歳未満	16	14	10	17	17	13	33	31	23	48.5	45.2	43.5
合計		374	228	196	238	162	119	612	390	315	61.1	58.5	62.2

専攻分野		教 授												
		女			男			計			女性 比率		うち任期付き	
		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き								
うち契約更新 可能性有		うち契約更新 可能性有		うち契約更新 可能性有										
医学	40歳以上	158	76	62	2,116	945	741	2,274	1,021	803	6.9	7.4	7.7	
	40歳未満	0	0	0	4	3	2	4	3	2	0.0	0.0	0.0	
歯学	40歳以上	20	8	8	247	76	74	267	84	82	7.5	9.5	9.8	
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
薬学	40歳以上	19	8	6	240	53	40	259	61	46	7.3	13.1	13.0	
	40歳未満	0	0	0	2	1	0	2	1	0	0.0	0.0		
看護学	40歳以上	182	53	49	94	29	23	276	82	72	65.9	64.6	68.1	
	40歳未満	0	0	0	2	1	1	2	1	1	0.0	0.0	0.0	
保健その他	40歳以上	104	19	16	408	90	69	512	109	85	20.3	17.4	18.8	
	40歳未満	0	0	0	2	0	0	2	0	0	0.0			
合計		483	164	141	3,115	1,198	950	3,598	1,362	1,091	13.4	12.0	12.9	

専攻分野		准教授												
		女			男			計			女性 比率		うち任期付き	
		うち任期付き	うち任期付き	うち任期付き	うち任期付き	うち任期付き	うち任期付き							
		うち契約更新 可能性有	うち契約更新 可能性有	うち契約更新 可能性有	うち契約更新 可能性有	うち契約更新 可能性有	うち契約更新 可能性有	うち契約更新 可能性有	うち契約更新 可能性有	うち契約更新 可能性有	うち契約更新 可能性有	うち契約更新 可能性有	うち契約更新 可能性有	
医学	40歳以上	262	151	128	1,718	903	781	1,980	1,054	909	13.2	14.3	14.1	
	40歳未満	8	7	6	50	37	29	58	44	35	13.8	15.9	17.1	
歯学	40歳以上	42	17	17	145	60	56	187	77	73	22.5	22.1	23.3	
	40歳未満	1	0	0	5	3	3	6	3	3	16.7	0.0	0.0	
薬学	40歳以上	26	3	2	172	57	50	198	60	52	13.1	5.0	3.8	
	40歳未満	4	2	2	16	6	4	20	8	6	20.0	25.0	33.3	
看護学	40歳以上	124	50	49	22	10	10	146	60	59	84.9	83.3	83.1	
	40歳未満	4	3	3	5	3	3	9	6	6	44.4	50.0	50.0	
保健その他	40歳以上	137	45	44	279	129	110	416	174	154	32.9	25.9	28.6	
	40歳未満	8	4	4	29	21	19	37	25	23	21.6	16.0	17.4	
合計		616	282	255	2,441	1,229	1,065	3,057	1,511	1,320	20.2	18.7	19.3	

専攻分野		講師(常勤)												
		女			男			計			女性 比率		うち任期付き	
		うち任期付き	うち契約更新 可能性有	うち任期付き	うち契約更新 可能性有	うち任期付き	うち契約更新 可能性有							
医学	40歳以上	316	177	151	1,773	884	803	2,089	1,061	954	15.1	16.7	15.8	
	40歳未満	21	15	13	115	81	72	136	96	85	15.4	15.6	15.3	
歯学	40歳以上	34	15	13	133	41	40	167	56	53	20.4	26.8	24.5	
	40歳未満	4	3	3	10	5	5	14	8	8	28.6	37.5	37.5	
薬学	40歳以上	9	4	3	33	15	12	42	19	15	21.4	21.1	20.0	
	40歳未満	5	3	2	19	9	5	24	12	7	20.8	25.0	28.6	
看護学	40歳以上	66	16	16	9	7	7	75	23	23	88.0	69.6	69.6	
	40歳未満	4	2	2	8	5	5	12	7	7	33.3	28.6	28.6	
保健その他	40歳以上	86	41	37	170	122	113	256	163	150	33.6	25.2	24.7	
	40歳未満	14	8	6	29	19	14	43	27	20	32.6	29.6	30.0	
合計		559	284	246	2,299	1,188	1,076	2,858	1,472	1,322	19.6	19.3	18.6	

専攻分野		助 教												
		女			男			計			女性 比率		うち任期付き	
		うち任期付き	うち任期付き	うち任期付き	うち任期付き	うち任期付き	うち任期付き							
			うち契約更新 可能性有	うち契約更新 可能性有	うち契約更新 可能性有	うち契約更新 可能性有	うち契約更新 可能性有	うち契約更新 可能性有	うち契約更新 可能性有	うち契約更新 可能性有	うち契約更新 可能性有	うち契約更新 可能性有		
医学	40歳以上	1,130	703	579	3,288	1,943	1,597	4,418	2,646	2,176	25.6	26.6	26.6	
	40歳未満	930	728	616	2,787	2,126	1,719	3,717	2,854	2,335	25.0	25.5	26.4	
歯学	40歳以上	133	58	49	193	86	76	326	144	125	40.8	40.3	39.2	
	40歳未満	154	102	87	232	147	132	386	249	219	39.9	41.0	39.7	
薬学	40歳以上	25	14	10	56	21	14	81	35	24	30.9	40.0	41.7	
	40歳未満	49	40	24	172	108	72	221	148	96	22.2	27.0	25.0	
看護学	40歳以上	137	62	53	18	13	12	155	75	65	88.4	82.7	81.5	
	40歳未満	113	62	60	40	20	18	153	82	78	73.9	75.6	76.9	
保健その他	40歳以上	211	138	111	337	280	205	548	418	316	38.5	33.0	35.1	
	40歳未満	155	120	80	327	282	209	482	402	289	32.2	29.9	27.7	
合計		3,037	2,027	1,669	7,450	5,026	4,054	10,487	7,053	5,723	29.0	28.7	29.2	

専攻分野		小 計												
		女			男			計			女性 比率		うち任期付き	
		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き								
うち契約更新 可能性有		うち契約更新 可能性有		うち契約更新 可能性有										
医学	40歳以上	1,866	1,107	920	8,895	4,675	3,922	10,761	5,782	4,842	17.3	19.1	19.0	
	40歳未満	959	750	635	2,956	2,247	1,822	3,915	2,997	2,457	24.5	25.0	25.8	
歯学	40歳以上	229	98	87	718	263	246	947	361	333	24.2	27.1	26.1	
	40歳未満	159	105	90	247	155	140	406	260	230	39.2	40.4	39.1	
薬学	40歳以上	79	29	21	501	146	116	580	175	137	13.6	16.6	15.3	
	40歳未満	58	45	28	209	124	81	267	169	109	21.7	26.6	25.7	
看護学	40歳以上	509	181	167	143	59	52	652	240	219	78.1	75.4	76.3	
	40歳未満	121	67	65	55	29	27	176	96	92	68.8	69.8	70.7	
保健その他	40歳以上	538	243	208	1,194	621	497	1,732	864	705	31.1	28.1	29.5	
	40歳未満	177	132	90	387	322	242	564	454	332	31.4	29.1	27.1	
合計		4,695	2,757	2,311	15,305	8,641	7,145	20,000	11,398	9,456	23.5	24.2	24.4	

専攻分野		助 手										
		女			男			計			女性比率	
		うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き	
医学	40歳以上	31	26	25	23	14	14	54	40	39	57.4	65.0
	40歳未満	32	31	31	41	40	40	73	71	71	43.8	43.7
歯学	40歳以上	1	0	0	1	0	0	2	0	0	50.0	
	40歳未満	1	1	1	0	0	0	1	1	1	100.0	100.0
薬学	40歳以上	2	0	0	1	0	0	3	0	0	66.7	
	40歳未満	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0.0	
看護学	40歳以上	5	5	5	1	1	1	6	6	6	83.3	83.3
	40歳未満	9	3	3	3	3	3	12	6	6	75.0	50.0
保健その他	40歳以上	47	42	41	23	18	11	70	60	52	67.1	70.0
	40歳未満	55	54	37	45	44	15	100	98	52	55.0	55.1
合計		183	162	143	139	120	84	322	282	227	56.8	57.4

※第15回から、年齢区分を設けた。

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

※第15回から、「保健」を細分化して調査した。

※第16回から、任期付き教員について契約更新の可能性の有無を調査した。

表1. 7-1 常勤教員の採用・転入

単位:人

異動後の職名	教 授				准教授				講 師(常勤)			
専攻分野	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
人文科学	4	9	13	30.8	32	50	82	39.0	30	30	60	50.0
社会科学	8	52	60	13.3	25	65	90	27.8	25	48	73	34.2
理学	8	59	67	11.9	17	58	75	22.7	3	14	17	17.6
工学	13	121	134	9.7	31	164	195	15.9	9	29	38	23.7
農学(獣医学、水産学を含む)	4	34	38	10.5	12	37	49	24.5	2	2	4	50.0
保健(医歯薬学を含む)	37	175	212	17.5	52	152	204	25.5	44	188	232	19.0
家政	0	0	0		1	0	1	100.0	1	2	3	33.3
教育	13	62	75	17.3	40	81	121	33.1	18	46	64	28.1
芸術	0	3	3	0.0	9	12	21	42.9	0	0	0	
その他	20	122	142	14.1	48	128	176	27.3	36	47	83	43.4
計	107	637	744	14.4	267	747	1,014	26.3	168	406	574	29.3

異動後の職名	助 教				小 計				助 手			
専攻分野	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
人文科学	50	47	97	51.5	116	136	252	46.0	0	2	2	0.0
社会科学	41	61	102	40.2	99	226	325	30.5	6	2	8	75.0
理学	47	213	260	18.1	75	344	419	17.9	6	4	10	60.0
工学	117	373	490	23.9	170	687	857	19.8	9	5	14	64.3
農学(獣医学、水産学を含む)	56	89	145	38.6	74	162	236	31.4	0	0	0	
保健(医歯薬学を含む)	657	1,724	2,381	27.6	790	2,239	3,029	26.1	40	64	104	38.5
家政	2	3	5	40.0	4	5	9	44.4	0	0	0	
教育	32	32	64	50.0	103	221	324	31.8	0	0	0	
芸術	6	7	13	46.2	15	22	37	40.5	3	0	3	100.0
その他	108	263	371	29.1	212	560	772	27.5	3	6	9	33.3
計	1,116	2,812	3,928	28.4	1,658	4,602	6,260	26.5	67	83	150	44.7

異動後の職名	教 授				准教授				講 師(常勤)			
専攻分野	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
医学	18	136	154	11.7	19	105	124	15.3	25	136	161	15.5
歯学	2	7	9	22.2	1	5	6	16.7	2	5	7	28.6
薬学	3	4	7	42.9	5	16	21	23.8	2	6	8	25.0
看護学	9	2	11	81.8	9	4	13	69.2	4	3	7	57.1
保健その他	5	21	26	19.2	16	21	37	43.2	7	19	26	26.9
計	37	170	207	17.9	50	151	201	24.9	40	169	209	19.1

異動後の職名	助 教				小 計				助 手			
専攻分野	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
医学	485	1,432	1,917	25.3	547	1,809	2,356	23.2	11	29	40	27.5
歯学	46	83	129	35.7	51	100	151	33.8	0	0	0	
薬学	23	43	66	34.8	33	69	102	32.4	0	0	0	
看護学	26	7	33	78.8	48	16	64	75.0	6	2	8	75.0
保健その他	65	146	211	30.8	93	207	300	31.0	23	33	56	41.1
計	645	1,711	2,356	27.4	772	2,201	2,973	26.0	40	64	104	38.5

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

※第15回から、「保健」を細分化して調査した。

表1. 7-2 本務教員からの学内昇任

単位:人

異動後の職名	教 授				准教授				講 師(常勤)			
専攻分野	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
人文科学	36	66	102	35.3	13	28	41	31.7	5	3	8	62.5
社会科学	19	67	86	22.1	5	23	28	17.9	2	4	6	33.3
理学	8	79	87	9.2	7	48	55	12.7	2	14	16	12.5
工学	20	208	228	8.8	30	164	194	15.5	7	44	51	13.7
農学(獣医学、水産学を含む)	8	78	86	9.3	21	56	77	27.3	0	8	8	0.0
保健(医歯薬学を含む)	23	100	123	18.7	48	224	272	17.6	66	297	363	18.2
家政	1	1	2	50.0	0	0	0		0	0	0	
教育	25	89	114	21.9	13	42	55	23.6	1	5	6	16.7
芸術	2	14	16	12.5	3	3	6	50.0	1	0	1	100.0
その他	32	91	123	26.0	30	70	100	30.0	8	20	28	28.6
計	174	793	967	18.0	170	658	828	20.5	92	395	487	18.9

異動後の職名	助 教				計			
専攻分野	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
人文科学	0	0	0		54	97	151	35.8
社会科学	2	0	2	100.0	28	94	122	23.0
理学	0	1	1	0.0	17	142	159	10.7
工学	0	2	2	0.0	57	418	475	12.0
農学(獣医学、水産学を含む)	0	1	1	0.0	29	143	172	16.9
保健(医歯薬学を含む)	6	24	30	20.0	143	645	788	18.1
家政	0	0	0		1	1	2	50.0
教育	0	0	0		39	136	175	22.3
芸術	0	0	0		6	17	23	26.1
その他	2	2	4	50.0	72	183	255	28.2
計	10	30	40	25.0	446	1,876	2,322	19.2

異動後の職名	教 授				准教授				講 師(常勤)			
専攻分野	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
医学	7	59	66	10.6	20	172	192	10.4	44	251	295	14.9
歯学	0	11	11	0.0	5	15	20	25.0	4	15	19	21.1
薬学	0	6	6	0.0	0	8	8	0.0	1	5	6	16.7
看護学	8	2	10	80.0	8	1	9	88.9	8	2	10	80.0
保健その他	4	18	22	18.2	12	22	34	35.3	8	23	31	25.8
計	19	96	115	16.5	45	218	263	17.1	65	296	361	18.0

異動後の職名	助 教				計			
専攻分野	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
医学	3	16	19	15.8	74	498	572	12.9
歯学	0	0	0		9	41	50	18.0
薬学	0	3	3	0.0	1	22	23	4.3
看護学	3	2	5	60.0	27	7	34	79.4
保健その他	0	3	3	0.0	24	66	90	26.7
計	6	24	30	20.0	135	634	769	17.6

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

※第15回から、「保健」を細分化して調査した。

表1.8 常勤職員の職系列・職名別職員数

単位:人

職 名	事務系				技術技能系				医療系			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
課長相当職以上	496	2,124	2,620	18.9	16	203	219	7.3	259	151	410	63.2
課長補佐、専門員等	767	1,884	2,651	28.9	75	490	565	13.3	187	222	409	45.7
係長、専門職員等	2,948	4,656	7,604	38.8	620	2,172	2,792	22.2	1,967	832	2,799	70.3
主任等	3,119	2,051	5,170	60.3	87	313	400	21.8	2,368	413	2,781	85.1
その他一般職員	8,477	3,809	12,286	69.0	1,101	1,723	2,824	39.0	35,414	7,363	42,777	82.8
計	15,807	14,524	30,331	52.1	1,899	4,901	6,800	27.9	40,195	8,981	49,176	81.7

職 名	教務系				その他				計			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
課長相当職以上	1	7	8	12.5	2	2	4	50.0	774	2,487	3,261	23.7
課長補佐、専門員等	6	28	34	17.6	11	18	29	37.9	1,046	2,642	3,688	28.4
係長、専門職員等	30	117	147	20.4	29	63	92	31.5	5,594	7,840	13,434	41.6
主任等	0	3	3	0.0	1	3	4	25.0	5,575	2,783	8,358	66.7
その他一般職員	160	83	243	65.8	308	554	862	35.7	45,460	13,532	58,992	77.1
計	197	238	435	45.3	351	640	991	35.4	58,449	29,284	87,733	66.6

職 名	女	男	計	女性比率
URA	142	237	379	37.5

表1.9 常勤職員の採用

単位:人

職 名	事務系				技術技能系				医療系			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
課長相当職以上	46	239	285	16.1	1	60	61	1.6	1	1	2	50.0
課長補佐、専門員等	18	48	66	27.3	0	21	21	0.0	0	1	1	0.0
係長、専門職員等	78	128	206	37.9	4	32	36	11.1	6	4	10	60.0
主任等	29	42	71	40.8	2	13	15	13.3	0	0	0	
その他一般職員	1,851	718	2,569	72.1	355	234	589	60.3	3,861	851	4,712	81.9
計	2,022	1,175	3,197	63.2	362	360	722	50.1	3,868	857	4,725	81.9

職 名	教務系				その他				計			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
課長相当職以上	0	0	0		0	1	1	0.0	48	301	349	13.8
課長補佐、専門員等	0	0	0		3	3	6	50.0	21	73	94	22.3
係長、専門職員等	2	14	16	12.5	4	15	19	21.1	94	193	287	32.8
主任等	0	0	0		2	1	3	66.7	33	56	89	37.1
その他一般職員	32	8	40	80.0	42	48	90	46.7	6,141	1,859	8,000	76.8
計	34	22	56	60.7	51	68	119	42.9	6,337	2,482	8,819	71.9

表1.10 採用・昇進時における積極的措置(ポジティブ・アクション)の実施

単位:大学

実施状況	常勤教員の採用	常勤教員の昇任	常勤職員の採用
実施した	59	38	14
実施しなかった	27	48	72

表1.11 専攻分野別 公募人事による教員採用にかかる応募者数・採用者数

単位:人

表1-11 専攻分野別 公募入学による教員採用にかかる応募者数・採用者数													単位:人
専攻分野	教 授												
	応募者数												
	女			男			計			女性 比率	うち任期付き		
	うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き				うち契約更新 可能性有		
		うち契約更新 可能性有			うち契約更新 可能性有			うち契約更新 可能性有					
人文科学	7	0	0	17	0	0	24	0	0	29.2			
社会科学	54	11	11	191	59	59	245	70	70	22.0	15.7	15.7	
理学	108	7	7	1,274	63	63	1,382	70	70	7.8	10.0	10.0	
工学	104	6	6	1,348	77	73	1,452	83	79	7.2	7.2	7.6	
農学	50	1	1	280	7	4	330	8	5	15.2	12.5	20.0	
保健	130	71	65	1,008	610	540	1,138	681	605	11.4	10.4	10.7	
家政	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0.0			
教育	46	18	11	162	38	25	208	56	36	22.1	32.1	30.6	
芸術	3	1	1	11	2	2	14	3	3	21.4	33.3	33.3	
その他	96	22	20	475	108	96	571	130	116	16.8	16.9	17.2	
合計	598	137	122	4,767	964	862	5,365	1,101	984	11.1	12.4	12.4	

専攻分野	教 授 採用者数											
	女			男			計			女性 比率	うち任期付き	
	うち任期付き		うち契約更新 可能性有	うち任期付き		うち契約更新 可能性有	うち任期付き		うち契約更新 可能性有			
人文科学	3	0	0	4	0	0	7	0	0	42.9		
社会科学	5	2	2	11	2	2	16	4	4	31.3	50.0	50.0
理学	6	0	0	61	5	5	67	5	5	9.0	0.0	0.0
工学	10	1	1	128	15	11	138	16	12	7.2	6.3	8.3
農学	5	1	1	46	4	2	51	5	3	9.8	20.0	33.3
保健	40	16	12	185	112	88	225	128	100	17.8	12.5	12.0
家政	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0.0		
教育	8	4	3	26	14	12	34	18	15	23.5	22.2	20.0
芸術	1	1	1	3	1	1	4	2	2	25.0	50.0	50.0
その他	14	5	5	48	23	18	62	28	23	22.6	17.9	21.7
合計	92	30	25	513	176	139	605	206	164	15.2	14.6	15.2

専攻分野	准教授 応募者数											
	女			男			計			女性 比率	うち任期付き	
	うち任期付き		うち契約更新 可能性有	うち任期付き		うち契約更新 可能性有	うち任期付き		うち契約更新 可能性有			
人文科学	345	55	55	603	96	96	948	151	151	36.4	36.4	36.4
社会科学	251	55	23	660	152	79	911	207	102	27.6	26.6	22.5
理学	279	36	31	933	204	190	1,212	240	221	23.0	15.0	14.0
工学	193	92	89	1,559	475	426	1,752	567	515	11.0	16.2	17.3
農学	98	25	25	285	82	82	383	107	107	25.6	23.4	23.4
保健	97	47	41	341	195	186	438	242	227	22.1	19.4	18.1
家政	4	0	0	4	0	0	8	0	0	50.0		
教育	273	42	42	678	127	110	951	169	152	28.7	24.9	27.6
芸術	119	113	110	167	160	145	286	273	255	41.6	41.4	43.1
その他	369	155	93	919	292	134	1,288	447	227	28.6	34.7	41.0
合計	2,028	620	509	6,149	1,783	1,448	8,177	2,403	1,957	24.8	25.8	26.0

専攻分野	准教授 採用者数											
	女		男		計				女性 比率	うち任期付き		
	うち任期付き	うち契約更新 可能性有	うち任期付き	うち契約更新 可能性有	うち任期付き	うち契約更新 可能性有						
人文科学	27	7	7	41	7	7	68	14	14	39.7	50.0	50.0
社会科学	21	4	2	38	9	6	59	13	8	35.6	30.8	25.0
理学	11	2	1	59	21	18	70	23	19	15.7	8.7	5.3
工学	21	7	6	166	60	51	187	67	57	11.2	10.4	10.5
農学	17	3	3	48	9	9	65	12	12	26.2	25.0	25.0
保健	46	27	22	153	99	91	199	126	113	23.1	21.4	19.5
家政	1	0	0	0	0	0	1	0	0	100.0		
教育	29	5	5	50	12	10	79	17	15	36.7	29.4	33.3
芸術	9	8	8	8	8	7	17	16	15	52.9	50.0	53.3
その他	31	15	14	79	38	27	110	53	41	28.2	28.3	34.1
合計	213	78	68	642	263	226	855	341	294	24.9	22.9	23.1

専攻分野	講師(常勤)											
	応募者数											
	女			男			計			女性比率	うち任期付き	
	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有
人文科学	234	129	104	398	236	203	632	365	307	37.0	35.3	33.9
社会科学	204	157	136	410	240	194	614	397	330	33.2	39.5	41.2
理学	52	14	4	123	69	52	175	83	56	29.7	16.9	7.1
工学	79	8	8	198	52	43	277	60	51	28.5	13.3	15.7
農学	2	2	2	4	4	3	6	6	5	33.3	33.3	40.0
保健	58	42	37	222	157	119	280	199	156	20.7	21.1	23.7
家政	19	10	10	33	15	15	52	25	25	36.5	40.0	40.0
教育	157	78	76	437	204	183	594	282	259	26.4	27.7	29.3
芸術	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
その他	150	126	108	231	168	144	381	294	252	39.4	42.9	42.9
合計	955	566	485	2,056	1,145	956	3,011	1,711	1,441	31.7	33.1	33.7

専攻分野	講師(常勤)											
	採用者数											
	女			男			計			女性比率	うち任期付き	
	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有
人文科学	20	10	10	27	18	12	47	28	22	42.6	35.7	45.5
社会科学	20	14	10	33	20	17	53	34	27	37.7	41.2	37.0
理学	4	1	0	12	7	5	16	8	5	25.0	12.5	0.0
工学	5	2	2	27	10	7	32	12	9	15.6	16.7	22.2
農学	2	2	2	3	3	2	5	5	4	40.0	40.0	50.0
保健	46	34	30	172	109	88	218	143	118	21.1	23.8	25.4
家政	0	0	0	3	2	2	3	2	2	0.0	0.0	0.0
教育	15	6	6	39	17	15	54	23	21	27.8	26.1	28.6
芸術	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
その他	16	12	8	30	22	18	46	34	26	34.8	35.3	30.8
合計	128	81	68	346	208	166	474	289	234	27.0	28.0	29.1

専攻分野	助 教											
	応募者数											
	女			男			計			女性比率	うち任期付き	
	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有
人文科学	280	239	88	429	294	124	709	533	212	39.5	44.8	41.5
社会科学	134	98	79	259	138	103	393	236	182	34.1	41.5	43.4
理学	235	201	165	1,635	1,153	966	1,870	1,354	1,131	12.6	14.8	14.6
工学	239	215	185	1,127	916	816	1,366	1,131	1,001	17.5	19.0	18.5
農学	138	118	96	393	334	244	531	452	340	26.0	26.1	28.2
保健	322	281	226	767	623	493	1,089	904	719	29.6	31.1	31.4
家政	8	8	0	15	15	0	23	23	0	34.8	34.8	
教育	151	72	50	234	128	81	385	200	131	39.2	36.0	38.2
芸術	19	10	6	24	12	4	43	22	10	44.2	45.5	60.0
その他	368	352	265	931	901	709	1,299	1,253	974	28.3	28.1	27.2
合計	1,894	1,594	1,160	5,814	4,514	3,540	7,708	6,108	4,700	24.6	26.1	24.7

専攻分野	助 教											
	採用者数											
	女			男			計			女性比率	うち任期付き	
	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有
人文科学	31	29	15	24	16	7	55	45	22	56.4	64.4	68.2
社会科学	25	19	15	36	25	16	61	44	31	41.0	43.2	48.4
理学	40	37	30	140	107	83	180	144	113	22.2	25.7	26.5
工学	51	43	35	195	157	132	246	200	167	20.7	21.5	21.0
農学	20	18	16	62	49	39	82	67	55	24.4	26.9	29.1
保健	259	227	186	611	488	400	870	715	586	29.8	31.7	31.7
家政	1	1	0	2	2	0	3	3	0	33.3	33.3	
教育	21	13	8	24	16	8	45	29	16	46.7	44.8	50.0
芸術	3	2	1	2	2	0	5	4	1	60.0	50.0	100.0
その他	53	48	39	126	121	105	179	169	144	29.6	28.4	27.1
合計	504	437	345	1,222	983	790	1,726	1,420	1,135	29.2	30.8	30.4

専攻分野	小 計											
	応募者数											
	女	うち任期付き		男	うち任期付き		計	うち任期付き		女性 比率	うち任期付き	
			うち契約更新 可能性有			うち契約更新 可能性有			うち契約更新 可能性有			うち契約更新 可能性有
人文科学	866	423	247	1,447	626	423	2,313	1,049	670	37.4	40.3	36.9
社会科学	643	321	249	1,520	589	435	2,163	910	684	29.7	35.3	36.4
理学	674	258	207	3,965	1,489	1,271	4,639	1,747	1,478	14.5	14.8	14.0
工学	615	321	288	4,232	1,520	1,358	4,847	1,841	1,646	12.7	17.4	17.5
農学	288	146	124	962	427	333	1,250	573	457	23.0	25.5	27.1
保健	607	441	369	2,338	1,585	1,338	2,945	2,026	1,707	20.6	21.8	21.6
家政	31	18	10	53	30	15	84	48	25	36.9	37.5	40.0
教育	627	210	179	1,511	497	399	2,138	707	578	29.3	29.7	31.0
芸術	141	124	117	202	174	151	343	298	268	41.1	41.6	43.7
その他	983	655	486	2,556	1,469	1,083	3,539	2,124	1,569	27.8	30.8	31.0
合計	5,475	2,917	2,276	18,786	8,406	6,806	24,261	11,323	9,082	22.6	25.8	25.1

専攻分野	小 計												
	採用者数												
	女			男			計				女性 比率		
		うち任期付き	うち契約更新 可能性有		うち任期付き	うち契約更新 可能性有	うち任期付き	うち契約更新 可能性有	うち任期付き	うち契約更新 可能性有			
人文科学	81	46	32	96	41	26	177	87	58	45.8	52.9	55.2	
社会科学	71	39	29	118	56	41	189	95	70	37.6	41.1	41.4	
理学	61	40	31	272	140	111	333	180	142	18.3	22.2	21.8	
工学	87	53	44	516	242	201	603	295	245	14.4	18.0	18.0	
農学	44	24	22	159	65	52	203	89	74	21.7	27.0	29.7	
保健	391	304	250	1,121	808	667	1,512	1,112	917	25.9	27.3	27.3	
家政	2	1	0	6	4	2	8	5	2	25.0	20.0	0.0	
教育	73	28	22	139	59	45	212	87	67	34.4	32.2	32.8	
芸術	13	11	10	13	11	8	26	22	18	50.0	50.0	55.6	
その他	114	80	66	283	204	168	397	284	234	28.7	28.2	28.2	
合計	937	626	506	2,723	1,630	1,321	3,660	2,256	1,827	25.6	27.7	27.7	

専攻分野	教 授														
	応募者数														
	女	うち任期付き			男	うち任期付き			計	うち任期付き			女性 比率	うち任期付き	
		うち契約更新 可能性有	うち契約更新 可能性有	うち契約更新 可能性有		うち契約更新 可能性有	うち契約更新 可能性有	うち契約更新 可能性有							
医学	57	38	37	758	478	417	815	516	454	7.0	7.4	8.1			
歯学	5	0	0	45	12	12	50	12	12	10.0	0.0	0.0			
薬学	5	1	1	33	8	8	38	9	9	13.2	11.1	11.1			
看護学	41	15	11	10	4	4	51	19	15	80.4	78.9	73.3			
保健その他	20	16	16	140	102	99	160	118	115	12.5	13.6	13.9			
合 計	128	70	65	986	604	540	1,114	674	605	11.5	10.4	10.7			

専攻分野	教 授														
	採用者数														
	女	うち任期付き			男	うち任期付き			計	うち任期付き			女性 比率	うち任期付き	
			うち契約更新 可能性有				うち契約更新 可能性有			うち契約更新 可能性有		うち契約更新 可能性有			
医学	14	6	6	141	93	74	155	99	80	9.0	6.1	7.5			
歯学	1	0	0	11	3	3	12	3	3	8.3	0.0	0.0			
薬学	2	0	0	4	1	1	6	1	1	33.3	0.0	0.0			
看護学	21	9	6	5	2	2	26	11	8	80.8	81.8	75.0			
保健その他	1	0	0	18	11	8	19	11	8	5.3	0.0	0.0			
合 計	39	15	12	179	110	88	218	125	100	17.9	12.0	12.0			

専攻分野	准教授											
	応募者数											
	女	うち任期付き		男	うち任期付き		計	うち任期付き		女性 比率	うち任期付き	
			うち契約更新 可能性有			うち契約更新 可能性有			うち契約更新 可能性有			うち契約更新 可能性有
医学	39	19	14	164	108	101	203	127	115	19.2	15.0	12.2
歯学	5	1	1	10	0	0	15	1	1	33.3	100.0	100.0
薬学	5	5	5	22	18	18	27	23	23	18.5	21.7	21.7
看護学	16	10	10	5	4	4	21	14	14	76.2	71.4	71.4
保健その他	25	12	11	119	64	63	144	76	74	17.4	15.8	14.9
合計	90	47	41	320	194	186	410	241	227	22.0	19.5	18.1

専攻分野	准教授											
	採用者数											
	女	うち任期付き		男	うち任期付き		計	うち任期付き		女性 比率	うち任期付き	
		うち契約更新 可能性有	うち契約更新 可能性有		うち契約更新 可能性有	うち契約更新 可能性有						
医学	15	12	8	110	78	72	125	90	80	12.0	13.3	10.0
歯学	4	1	1	3	0	0	7	1	1	57.1	100.0	100.0
薬学	2	2	2	5	4	4	7	6	6	28.6	33.3	33.3
看護学	10	6	6	3	2	2	13	8	8	76.9	75.0	75.0
保健その他	12	6	5	25	14	13	37	20	18	32.4	30.0	27.8
合計	43	27	22	146	98	91	189	125	113	22.8	21.6	19.5

専攻分野	講師(常勤)											
	応募者数											
	女			男			計			女性比率		
	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有
医学	35	24	22	173	113	88	208	137	110	16.8	17.5	20.0
歯学	3	3	3	2	2	2	5	5	5	60.0	60.0	60.0
薬学	2	2	1	3	2	1	5	4	2	40.0	50.0	50.0
看護学	4	1	1	3	2	2	7	3	3	57.1	33.3	33.3
保健その他	9	7	7	21	18	18	30	25	25	30.0	28.0	28.0
合計	53	37	34	202	137	111	255	174	145	20.8	21.3	23.4

専攻分野	講師(常勤)											
	採用者数											
	女			男			計			女性比率		
	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有
医学	28	20	19	143	84	73	171	104	92	16.4	19.2	20.7
歯学	3	3	3	1	1	1	4	4	4	75.0	75.0	75.0
薬学	2	2	1	3	2	1	5	4	2	40.0	50.0	50.0
看護学	3	0	0	3	2	2	6	2	2	50.0	0.0	0.0
保健その他	5	4	4	5	3	3	10	7	7	50.0	57.1	57.1
合計	41	29	27	155	92	80	196	121	107	20.9	24.0	25.2

専攻分野	助 教											
	応募者数											
	女			男			計			女性比率		
	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有
医学	207	185	161	576	466	398	783	651	559	26.4	28.4	28.8
歯学	14	10	10	30	18	17	44	28	27	31.8	35.7	37.0
薬学	13	8	6	53	42	34	66	50	40	19.7	16.0	15.0
看護学	31	26	24	5	5	5	36	31	29	86.1	83.9	82.8
保健その他	32	27	23	66	55	39	98	82	62	32.7	32.9	37.1
合計	297	256	224	730	586	493	1,027	842	717	28.9	30.4	31.2

専攻分野	助 教											
	採用者数											
	女			男			計			女性比率		
	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有
医学	191	170	146	527	420	355	718	590	501	26.6	28.8	29.1
歯学	13	9	9	16	8	7	29	17	16	44.8	52.9	56.3
薬学	6	5	3	21	20	14	27	25	17	22.2	20.0	17.6
看護学	23	19	17	4	4	4	27	23	21	85.2	82.6	81.0
保健その他	15	13	10	34	27	20	49	40	30	30.6	32.5	33.3
合計	248	216	185	602	479	400	850	695	585	29.2	31.1	31.6

専攻分野	小 計											
	応募者数											
	女			男			計			女性比率		
	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有
医学	338	266	234	1,671	1,165	1,004	2,009	1,431	1,238	16.8	18.6	18.9
歯学	27	14	14	87	32	31	114	46	45	23.7	30.4	31.1
薬学	25	16	13	111	70	61	136	86	74	18.4	18.6	17.6
看護学	92	52	46	23	15	15	115	67	61	80.0	77.6	75.4
保健その他	86	62	57	346	239	219	432	301	276	19.9	20.6	20.7
合計	568	410	364	2,238	1,521	1,330	2,806	1,931	1,694	20.2	21.2	21.5

専攻分野	小 計											
	採用者数											
	女			男			計			女性比率		
	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有
医学	248	208	179	921	675	574	1,169	883	753	21.2	23.6	23.8
歯学	21	13	13	31	12	11	52	25	24	40.4	52.0	54.2
薬学	12	9	6	33	27	20	45	36	26	26.7	25.0	23.1
看護学	57	34	29	15	10	10	72	44	39	79.2	77.3	74.4
保健その他	33	23	19	82	55	44	115	78	63	28.7	29.5	30.2
合計	371	287	246	1,082	779	659	1,453	1,066	905	25.5	26.9	27.2

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

※第15回から、「保健」を細分化して調査した。

2. 男女共同参画推進の取組状況について

	回答数		単位：％	
	実施	未実施	実施	未実施
1. 大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大	84	2	97.7	2.3

	回答数		単位：％	
	実施	未実施	実施	未実施
2. 女性教員・研究者・女子学生の増加				
(1)採用及び昇進時における積極的是正措置(ポジティブ・アクション)の実施	80	6	93.0	7.0
(2)女性教員・研究者への応募者数増加を目指した取組の実施	84	2	97.7	2.3
(3)若手女性研究者や女子学生、女子中高生など次世代研究者へのロールモデルの提供	75	11	87.2	12.8

	回答数		単位：％	
	実施	未実施	実施	未実施
3. 就業環境の整備・充実				
(1)ワーク・ライフ・バランスのとれた就業形態の促進(非常勤講師も含む)	86	0	100.0	0.0
(2)育児・介護等との両立を支援するための研究継続支援制度の整備・充実	84	2	97.7	2.3
(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	81	5	94.2	5.8
(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	82	4	95.3	4.7
(5)ハラスメント対応の体制整備・強化	86	0	100.0	0.0

	回答数		単位：％	
	実施	未実施	実施	未実施
4. 男女の固定的な性別役割分担意識の解消				
(1)男女共同参画に係る教育研究の推進と啓発セミナー・シンポジウム等の開催	82	4	95.3	4.7
(2)教職員(男性教職員を含む)の両立支援制度(育児・介護休業等)の活用可能な雰囲気の醸成	86	0	100.0	0.0
(3)男女共同参画に係る取組の評価の実施と成果の把握	79	7	91.9	8.1

	回答数		単位：％	
	周知した	周知しなかった	周知した	周知しなかった
「アクションプラン(2021年度～2025年度)」の周知状況(2022年度末まで)	82	4	95.3	4.7

B.男女共同参画の推進状況に関する報告

各大学の男女共同参画に関する第4期中期目標・中期計画における今後の取組及び女性活躍推進法に基づく取組

(※原則として大学からの報告をそのまま掲載している。)

(※「総教員数」及び「女性教員数」は役員を含み、助手を除く。)

大 学 名	北海道大学					
学 長 名	寶金 清博					
2023年5月1日現在の女性教員比率		15.6 %	総教員数	2338 名中	女性教員数	365 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組						
・若手、女性、外国人など研究者の多様性を高めることで、知の集積拠点として、持続的に新たな価値を創出し、発展し続けるための基盤を構築する。 ・年齢構成の適正化、多様性のある雇用及びグローバルに競争力のある教員を確保するため、総合的な人事計画の着実な実行管理を行う。 ・女性研究者が最大限能力を発揮できる研究環境の実現に向けて、研究支援及び人材育成に係る取組を推進する。						
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組						
教職員及び学生へのダイバーシティ意識浸透のための取組として、FD・SD及び学生への教育活動を行う。女性研究者の研究力向上に資する取組として、リーダー力開発セミナー、シャドウイング研修、研究助成等を行う。優秀な女性研究者の見える化を推進するため、女性研究者リーダー育成研究助成、本学の女性研究者ロールモデルの発信等を行う。令和5年4月、教授職における女性比率及び女性教員の年齢構成比率を改善することにより、男女共同参画ひいてはダイバーシティ・インクルージョンの更なる推進を図るため、「女性教員増加のための加速アクションプラン」を創設し、令和6年4月1日までに最大25人の女性教員を教授に昇任させ、昇任に要する人件費を10年間支援する予定である。						
現状に対する課題						
女性教員の割合が低い部局は、そもそも女性の学生が少ないと考えられるため、女性の大学院生や学部生の比率を高める工夫が必要である。						
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況						
公表方法						
本学ホームページで公表						
URL						
https://www.hokudai.ac.jp/jimuk/soumubu/jinjika/kyoudosankaku/						
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値		
○ 管理職に占める女性に割合又は人数						
● 教員に占める女性の割合（在職率）			16%以上	15.80%		
○ 女性教員の採用割合（採用率）						
● その他（1）		育児と仕事の両立支援制度の利用者	10%増加	5%増加 （R3年度比）		
○ その他（2）						
○ その他（3）						
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください						
・第4期中期目標・中期計画期間における女性教員の割合を向上させる目標の設定 ・女性教員の採用を効果的に促進するため、女性教員を採用した部局へのインセンティブ制度の推進 ・多様な部署への女性職員の配置を推進 ・ワーク・ライフ・バランスを充実させるための時間外労働の縮減及び休暇取得の促進 ・出産等のライフイベントによる離職防止のための育児支援制度の推進 ・育児休業・育児短時間勤務等の利用に公平な評価の実施						
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください						
本学における総合的な人事計画として、女性教員比率を令和6年度末までに16%、令和9年度末までに18%とする目標を掲げている。						

大 学 名	北海道教育大学				
学 長 名	蛇穴治夫				
2023年5月1日現在の女性教員比率	17.8 %	総教員数	365 名中	女性教員数	65 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組					
・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」及び「次世代育成支援対策推進法」に基づき、本学が策定した各一般事業主行動計画に取り組む					
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組					
・女性大学教員割合増加のため、教員公募への応募者を増やすための取組などについて検討し、実施する ・看護休暇取得率向上のため、育児支援制度を利用しやすい環境づくりに資する取組について検討し、実施する ・各取組や制度の情報発信について、より効果的な方法を検討し、実施する					
現状に対する課題					
・常勤教員について、教育系大学は女性教員比率が高いが、本学は低いこと ・常勤職員について、課長職以上の女性割合が非常に低いこと。また課長職の候補である課長補佐も低いこと ・各種休暇や育児休業等を取得しやすい環境の整備					
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況					
公表方法					
大学ホームページ					
URL					
https://www.hokkyodai.ac.jp/intro/gender/shiryou/					

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○ 管理職に占める女性に割合又は人数			
● 教員に占める女性の割合（在職率）		20	17.8
○ 女性教員の採用割合（採用率）			
● その他（1）	子の看護にかかる休暇の取得率	60	63.4
○ その他（2）			
○ その他（3）			

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください

・女性大学教員を採用したキャンパスには、教育・研究環境整備を目的とした「女性教員採用促進経費」を配分
 ・新たに採用した女性大学教員に対し、教育・研究体制の整備充実を図ることを目的として、「新任女性教員スタート支援経費」を配分

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

なし

大学名	室蘭工業大学		
学長名	空閑 良壽		
2023年5月1日現在の女性教員比率	7.7 %	総教員数	183 名中 女性教員数 14 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組			
年俸制及びクロスアポイントメント制度等を活用して多様性を考慮した教員の人事計画を毎年度策定し、採用計画ごとに求める教育力、研究力等の基準を設定して、基準を満足する教員を学内外から確保する。			
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組			
女性限定公募を積極的に活用する。			
現状に対する課題			
女性限定公募を積極的に活用していく上で、本学ではライフイベント期にある女性研究者が働きやすい環境にあることが全国的に周知されていないと考えられることから、応募者を増加させるための広報活動やそのための方策・体制づくりが課題である。			
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況			
公表方法			
ウェブサイト			
URL			
https://muroran-it.ac.jp/uploads/sites/2/2021/04/kodoikeikaku2021-2025.pdf			
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○ 管理職に占める女性に割合又は人数			
● 教員に占める女性の割合（在職率）		12%（令和8年3月）	7.70%
○ 女性教員の採用割合（採用率）			
● その他（1）	年次休暇の取得率	70%（令和8年3月）	65.30%
○ その他（2）			
○ その他（3）			
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください			
・公募情報に本学の男女共同参画推進室のホームページアドレスを記載するとともに、当該ホームページを随時更新して本学の取組を紹介した。また、女性限定公募等のポジティブアクションに取り組んだ。 ・年次休暇の計画的付与を実施した。			
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください			
女性管理職登用を積極的に推進する方針を定め、女性管理職登用に関する数値目標として、役員16.7%、管理職7.7%を掲げている。			

大学名	小樽商科大学		
学長名	穴沢 真		
2023年5月1日現在の女性教員比率	13.6 %	総教員数	110 名中 女性教員数 15 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組			
大学構成員のダイバーシティ（多様性）に配慮した働きやすい環境を構築するため、ダイバーシティに関する意識を醸成するとともに、育児や介護との両立等、ニーズの多様化に適切に対応するため、育児・介護制度の積極的活用等を図ることで、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）の実現を支援する。			
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組			
ダイバーシティ推進セミナーの実施			
現状に対する課題			
ダイバーシティへの認識を高める必要がある。			

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況		
公表方法		
HPによる公表		
URL		
https://www.nuc-hokkaido.ac.jp/document/disclosure/joseikatsuyakukeikakusho.pdf		
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
○ 管理職に占める女性に割合又は人数		
● 教員に占める女性の割合（在職率）		15%
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
● その他（1）	事務系職員の課長補佐職に占める女性比率	20%以上
● その他（2）	職員の平均残業時間の削減（対R3年度比）	20%以上削減
○ その他（3）		32%削減
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください		
定例の事務局連絡協議会において、各大学の残業時間数を報告し、その後本学の課長会においても各課の残業時間数や改善策を共有することで、組織全体の残業時間数削減を図った。		
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください		

大 学 名	帯広畜産大学		
学 長 名	長澤 秀行		
2023年5月1日現在の女性教員比率	14.6 %	総教員数	130 名中
		女性教員数	19 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組			
※国立大学法人北海道国立大学機構中期目標・中期計画			
大学構成員のダイバーシティ（多様性）に配慮した働きやすい環境を構築するため、ダイバーシティに関する意識を醸成するとともに、育児や介護との両立等、ニーズの多様化に適切に対応するため、育児・介護制度の積極的活用等を図ることで、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）の実現を支援する。			
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組			
ダイバーシティに関する意識を醸成するための講演会の実施。			
現状に対する課題			
女性研究者の比率の向上及び上位職在職比率			
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況			
公表方法			
ホームページ			
URL			
https://www.nuc-hokkaido.ac.jp/disclosure/public-subject.php			
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○ 管理職に占める女性に割合又は人数			
● 教員に占める女性の割合（在職率）		15%	14.60%
○ 女性教員の採用割合（採用率）			
● その他（1）	課長補佐職における女性の割合（※目標は機構全体）現状値は帯広畜産大学のみ	20%	12.50%
○ その他（2）			
○ その他（3）			
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください			
女性限定公募及び公募時におけるポジティブアクションの実施			
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください			
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業（女性リーダー育成型）の目標として、女性教員採用比率50%（R4～R9平均）、女性教員比率27%（R9年度末時点）、助教の女性教員比率50%（R9年度末時点）、上位職（教授・准教授）における女性教員比率20%（R9年度末時点）、学長・副学長・教授の女性教員数5名以上。大学の独自計画として、副学長・学長補佐・部門長・センター長・分野長・事務部課長補佐級以上を10人以上（R9年度末時点）			

大 学 名	旭川医科大学		
学 長 名	西川 祐司		
2023年5月1日現在の女性教員比率	24.5 %	総教員数	347 名中
		女性教員数	85 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組			
大学運営の諸会議において、女性の視点に基づく意見を効果的に取り入れるために、男女比率の偏りを改善する。			
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組			
女性管理職に登用可能な人材を養成するため、引き続き、キャリアパスを考慮した人事配置等を進める。			
現状に対する課題			

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況			
公表方法			
ウェブサイトで公表			
URL			
https://www.asahikawa-med.ac.jp/guide/data/organization/			
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●	管理職に占める女性に割合又は人数	12.5%以上 (R8.3.31まで)	13.04%
○	教員に占める女性の割合（在職率）		
○	女性教員の採用割合（採用率）		
●	その他（1） 年次有給休暇取得率を50%以上にする	50%以上 (R8.3.31まで)	58.73% (R4年度実績)
○	その他（2）		
○	その他（3）		
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください			
・二輪草センターによる復職支援、キャリア支援、子育て・介護支援、病児・病後児保育等の各種支援事業を実施 ・計画的な年次有給休暇の取得促進、定期的に部署ごとの年次有給休暇取得率の確認、取得状況の情報共有を実施 ・事務局における管理職（課長職）に登用可能な人材確保のため、令和4年度中に女性1名を係長職に昇任させるなど、引き続きキャリアパスを考慮した人事配置を進めた。また、人材養成のため、中堅職員や係長を対象とした研修へ参加させた（3名）。			
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください			

大学名	北見工業大学				
学長名	鈴木 聡一郎				
2023年5月1日現在の女性教員比率	8.9 %	総教員数	135 名中	女性教員数	12 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組					
大学構成員のダイバーシティ（多様性）に配慮した働きやすい環境を構築するため、ダイバーシティに関する意識を醸成するとともに、育児や介護との両立等、ニーズの多様化に適切に対応するため、育児・介護制度の積極的活用等を図ることで、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）の実現を支援する。					
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組					
ライフイベントに係る特別な事情等に配慮した教員評価制度のPR、女性限定公募などを引き続き実施し、女性教員の採用促進を図る。また、道内他機関と連携し、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業を推進し、女性研究者育成及び女性研究者の裾野拡大に取り組む。					

現状に対する課題
女性の採用を推進しているが、女性の応募者がそもそも少なく、女性教員数が少ない。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況			
公表方法			
本学ホームページへの掲載			
URL			
https://www.kitami-it.ac.jp/about/gender-equality/			
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数		
●	教員に占める女性の割合（在職率）	10%以上	8.89%
○	女性教員の採用割合（採用率）		
○	その他（1）		
○	その他（2）		
○	その他（3）		
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください			
令和2年度に策定したライフイベント期にある教員への支援に関する要項をもとに、3名の教員に対して、大学予算による非常勤職員の配置を行った。			
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください			
男女共同参画推進のため、教員の女性比率を10%以上、事務系職員の課長補佐級に占める女性比率を20%以上とする			

大学名	弘前大学				
学長名	福田 眞作				
2023年5月1日現在の女性教員比率	21.5 %	総教員数	745 名中	女性教員数	160 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組					
実施(実施予定)の主な取組は、次のとおりである。 ○女性優先公募 ○教員業績評価時の出産・育児・介護への配慮 ○女性限定公募で教員採用が決定した場合の部局への経費配分 ○教員公募時の女性候補者に対する旅費支援 ○教員公募時の女性候補者リクルート活動に対する部局への費用配分 ○採用計画に係る部局長ヒアリング ○教員公募の選考過程を記録・分析するための「ダイバーシティレポート制度」 ○女性研究者等の上位職登用促進を視野に入れた「プロモーションメンター制度」 ○管理職セミナー ○女性研究者を研究代表者とする共同研究支援 ○応募促進の観点からの教員公募要項の見直し ○博士後期課程の女性を対象とした学内フェロシップ制度創設 ○スマートラボ化 ○学内保育所の運営継続 ○子育て・介護中の研究者への研究支援員配置 ○出産・育児・介護に関する休暇・休業制度の周知 ○病児・病後児/学会参加時/休日勤務時等の託児利用料補助 ○育児・産休取得時支援制度の検 ○男性教職員育児・介護休暇・休業取得促進					

上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組		
上記に挙げたすべての取組		
現状に対する課題		
○教員公募の応募者、採用者に占める女性割合向上 ○長時間労働の是正と働き方改革 ○男性の家庭生活への参画推進		
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況		
公表方法		
大学ウェブサイト		
URL		
https://www.hirosaki-u.ac.jp/info/actions/kosodate/		
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
● 管理職に占める女性に割合又は人数		15%
● 教員に占める女性の割合（在職率）		20%
○ 女性教員の採用割合（採用率）		21.50%
● その他（1）	上位職（学長、理事、副学長、学長補佐等、経営協議会学内委員、教育研究評議会評議員、部局部局長等、監事）に占める女性割合	15%
○ その他（2）		19.70%
○ その他（3）		
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください		
上位職への女性教員の積極登用促進を目的とする「プロモーションメンター制度」、部局長等を対象とした女性活躍に関する意見交換、教員公募にあたり「弘前大学は女性の積極的な応募を歓迎する」旨を記載、教員公募時の女性候補者に対する面接に係る交通費支援、教員公募時の女性候補者リクルート経費支援		
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください		
「『国立大学における男女共同参画推進について—アクションプラン（2021年度～2025年度）』が掲げた女性比率全体で24%、教授20%、准教授30%を考慮し、特に自然科学系の増加を重視してポジティブアクションを講じる。」（弘前大学男女共同参画推進行動計画（第2期）（実施期間：平成28～令和7年度）（令和3年度に中間見直し・改定）		

大 学 名		岩手大学				
学 長 名		小川 智				
2023年5月1日現在の女性教員比率		18.6 %	総教員数	382 名中	女性教員数	71 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組						
・女性教員（常勤教員）の比率について、第3期中期目標期間中の比率（令和3年5月時点14.9%、令和3年度末の見込み16.1%）から22%まで増やす。 ・女性教授の比率について、第3期中期目標期間中の比率6.3%（令和3年5月時点）から11%まで増やす。 ・老朽化建物32,000㎡のうち第4期中期目標期間中に10%以上を省エネ改修、車椅子対応トイレ36箇所のうち第4期中期目標期間中に10箇所以上をLGBT対応可能に変更 ・女性）大学執行部（学長・理事・副学長）への女性の登用比率について、令和9年度までに第3期中期目標期間中の比率10%（令和3年5月時点）から20%に増やす。						
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組						
女性限定公募・女性優先公募のさらなる促進、女性教員定着支援経費制度の実施に加え、文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）の採択を受け、女性研究者上位職登用制度の実施、女性研究者グローバルキャリア支援海外派遣制度の実施、女性活躍・ダイバーシティ採用フェア開催、PI力（研究室主宰能力）向上研修の開催、女性活躍変形バイアウト制度等の実施。女性副学長を1名から2名に増加登用。						
現状に対する課題						
女性限定公募の応募者増加や女性優先公募における女性採用率上昇により、女性研究者の採用を加速していくこと。および、女性研究者の上位職登用の加速。女性教員の問題のみならず、ダイバーシティをめぐる問題全体に対する意識の向上。						
2－1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況						
公表方法						
HPでの公表						
URL						
https://www.iwate-u.ac.jp/about/management/next-generation.html						
2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値		
●	管理職に占める女性に割合又は人数		大学執行部（学長・理事・副学長）への登用比率を令和2～3年度の実績を上回る	20%		
●	教員に占める女性の割合（在職率）		20%以上	18.50%		
○	女性教員の採用割合（採用率）					
●	その他（1）	管理職に占める女性労働者の割合	産業ごとの管理職に占める女性割合の平均値以上	22%		
●	その他（2）	職員1人当たりの有給休暇の取得日数	6日以上	2022年度取得率77%		
●	その他（3）	男性職員のうち育児休業を取得した職員及び育児を目的とした特別休暇を取得した職員割合	15%以上かつ育児休業を取得した職員を1人以上	27.30%		

2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください
女性限定公募・女性優先公募の実施、および赴任した女性教員に対する「定着支援経費」の支給、教員人事選考過程での「ダイバーシティ・レポート制度」の実施、一斉休業日の設定および拡大、四半期ごとの各部署での「休暇使用計画表」作成、年次休暇の取得が少ない者への取得の声がけ。（なお本学の一般事業主行動計画は、女性活躍推進法と次世代育成支援対策推進法のもの兼ねている）
2-4「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
第4期中期目標・中期計画以外に特になし

大 学 名	東北大学				
学 長 名	大野英男				
2023年5月1日現在の女性教員比率	17.9 %	総教員数	3017 名中	女性教員数	541 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組					
第4期中期計画では、研究者の多様性を高め、男女共同・協働を実現するため、ライフイベント等に配慮した女性研究者等の支援をはじめとする各種施策を着実に推進するなどの環境を整備するとともに、女性研究者の採用促進のための取組を進めるとともに、第4期中期目標期間中に、女性研究者比率を令和3年度比で3%以上増加させることとしている（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを尊重する「共同参画」体制の構築（No.25））。本学では従来から総長裁量経費の部局配分における男女共同参画推進状況を反映したインセンティブ付与や教員の業績評価の際の出産・育児・介護等への従事の配慮を行っている。また、総長を議長、プロボストを副議長とする「人事戦略会議」において、本学の研究力等の強化及びさらなる女性研究者の雇用推進を目指す方策として、助教以上の採用者の3人に1人は女性とすることを基本とする「1／3目標」を策定し、各部局の女性研究者の雇用への取組を人件費配分に反映させる取組を推進している。					
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組					
2023年度は従来の各種支援・顕彰制度を継続的に実施する。また、助教以上の採用者の3人に1人は女性とすることを基本とする「1／3目標」に則した雇用を各部局に促し、さらなる女性教員増に取り組む。					
現状に対する課題					
本学では女性研究者の採用促進に積極的に取り組んでおり、第4期中期目標期間中に、女性研究者比率を令和3年度比で3%以上増加させることを目指している。目的を達成するには、現在の取組を継続してより強力に推進する必要がある。					

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況
公表方法
学内ホームページでの公表
URL
https://c.bureau.tohoku.ac.jp/jinji-top/external/a-2-jisedaikodo/

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
● 管理職に占める女性に割合又は人数	20%	25.00%
● 教員に占める女性の割合（在職率）	令和3年度比で2%以上増加	16.70%
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
● その他（1）	80%以上	53% （令和4年度）
男性職員の育児休業取得率		
○ その他（2）		
○ その他（3）		

2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください
「東北地区国立大学法人等女性職員キャリア形成支援研修」を女性職員8名に受講させるなどして、女性職員のキャリア開発や意識向上を図った。
2-4「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

大 学 名	宮城教育大学					
学 長 名	村松 隆					
2023年5月1日現在の女性教員比率		21.3 %	総教員数	94 名中	女性教員数	20 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組						
教員人事会議で決定した「教員採用の基本方針」に基づき人件費を抑制しつつ、多様性、男女共同参画、年代バランスが保たれるように、第3期中に整備した人事諸制度を活用して、教員養成系大学として求められる教員像に合致した教員の確保に取り組む。						
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組						
教員の選考に際し、女性教員の積極的採用を行う。職員の管理職登用を推進する。						
現状に対する課題						
専門分野によっては女性の応募が少ない。						
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況						
公表方法						
本学公式HP上に公開						
URL						
http://www.miyakyo-u.ac.jp/wp-content/uploads/2023/03/planR2.pdf						

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●	管理職に占める女性に割合又は人数	6.7	21.4
○	教員に占める女性の割合（在職率）		
○	女性教員の採用割合（採用率）		
○	その他（1）		
○	その他（2）		
○	その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください

女性管理職の積極的登用

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

教員の女性管理職の比率を5%とする。教員女性比率を20%とする。

大 学 名	秋田大学				
学 長 名	山本 文雄				
2023年5月1日現在の女性教員比率	22.1 %	総教員数	557 名中	女性教員数	123 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組					
・女性研究者支援制度を充実させることにより女性が働きやすい職場環境を醸成し、女性教員比率の向上に努める。 ・14%以上となった女性管理職の比率をさらに向上させる。					
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組					
・女性教員比率向上のための促進策の策定、各種支援事業の実施。 ・部局ごとの女性教員採用目標人数の設定及び女性教員採用計画の策定。 ・働きやすい職場環境醸成のための施策として、ワークライフバランス向上をテーマとした意見交換会を開催予定。					
現状に対する課題					
・女性教員比率（特に工学系）の伸び悩み。					
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況					
公表方法					
大学ホームページへの掲載					
URL					
https://www.akita-u.ac.jp/honbu/danjo/general_ap_old.html					
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値		
○	管理職に占める女性に割合又は人数				
●	教員に占める女性の割合（在職率）	20%(R3.4.1～)	22.10%		
○	女性教員の採用割合（採用率）				
●	その他（1）	年次有給休暇の取得率	35%(R3.4.1～)	45.0% （令和3年）	
○	その他（2）				
○	その他（3）				
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください					
・女性教員比率向上のための促進策を策定し、女性教員への研究費支援や研究支援員制度を実施。 ・部局ごとの女性教員採用目標人数の設定。 ・「年次有給休暇取得推奨期間」を設定し、休暇の取得を推進した。					
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください					
・学内計画として、女性教員比率24.0%以上を掲げ、部局ごとの達成目標人数を明確に示している。					

大 学 名	山形大学				
学 長 名	玉手 英利				
2023年5月1日現在の女性教員比率	20.1 %	総教員数	781 名中	女性教員数	157 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組					
男女共同参画およびダイバーシティを推進するため、ワークライフバランスに配慮した就業環境をさらに充実するための支援制度の創設や女性研究者の採用／昇任に関わる積極的な取組を推進する。2026年度までの女性教員比率目標の18.5%を更に上回るようにする。また、管理職等の指導的地位への女性登用の推進により、女性管理職比率20%を達成する。					
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組					
・保育利用料補助制度や研究支援員制度などの支援策を確実に周知・実施する。 ・研究中断からの復帰支援を創設する。 ・教員採用において女性限定ならびに女性優先公募等を取り入れた積極的な取組を進める。 ・男女共同参画週間期間中に男女共同参画セミナーやフェスタを開催し意識醸成を図る。 ・男女共同参画アンケートの結果報告と課題であるアンコンシャス・バイアスの気づきについてチェック表の活用を促す。 ・女性教員の集いを開催し、交流の機会を提供しネットワークづくりを促す。 ・男女共同参画及びダイバーシティ推進に貢献した教員を表彰する制度を創設する。					

現状に対する課題		
・女性限定ならびに女性優先公募等を実施し、女性教員の在職比率や女性の上位職比率を向上する目標に取り組んでいるものの、女性教員の応募状況が低調であり採用は厳しい状況にある。		
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況		
公表方法		
WEBサイト及び厚生労働省サイト		
URL		
https://www.diversity.yamagata-u.ac.jp/		
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
● 管理職に占める女性に割合又は人数	20%	14.29%
● 教員に占める女性の割合（在職率）	18.5% （2026年度目標）	20.42%
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
○ その他（1）		
○ その他（2）		
○ その他（3）		
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください		
・女性限定公募ならびに女性優先公募の実施		
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください		
・年次有給休暇の取得日数を10日以上にする。		

大学名	福島大学		
学長名	三浦 浩喜		
2023年5月1日現在の女性教員比率	17.7 %	総教員数	277 名中
		女性教員数	49 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組			
多様な人材が適材適所で「相互作用」しながら社会的価値を創造するため、クロスアポイントメント制度等を活用しながら、女性教員比率を上げ、その活躍を促進するとともに、更に女性管理職の登用につなげる。			
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組			
・女性教員比率の向上のため、女性限定公募の実施等、女性教員の採用に向けた取り組みについて引き続き検討する。 ・大学の現状と課題について各部署と共有し、各分野の特性や実情を踏まえたうえで、部局毎に実行可能な対応策を検討、全体で共有する。			
現状に対する課題			
本学は、第3期中期目標期間中において、中期計画に掲げた数値目標（女性管理職員比率を概ね13%、女性教員比率を概ね20%）を達成することができなかった。第4期中期目標期間は、大学の新たな目標計画制度「福島大学運営計画」に基づき、引き続き女性管理職員比率及び女性教員比率の向上を掲げており、新たな取組等を活用し目標の達成を目指していく。			
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況			
公表方法			
大学HP			
URL			
https://www.fukushima-u.ac.jp/university/efforts/gender-equality.html			
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値	
● 管理職に占める女性に割合又は人数	13.00%	11.10%	
● 教員に占める女性の割合（在職率）	20.00%	17.70%	
○ 女性教員の採用割合（採用率）			
● その他（1）	事務系職員の有給休暇取得率	50.00%	47.5% （令和3年度取得率）
○ その他（2）			
○ その他（3）			
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください			
令和4年度以降の教員採用・昇任の人事方針に、女性教員採用の促進を明記した。			
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください			

大学名		東京大学			
学長名		藤井 輝夫			
2023年5月1日現在の女性教員比率		15.3 %	総教員数	3954 名中	女性教員数 605 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組					
ダイバーシティとインクルージョンを尊重することを明確に宣言し、それを実現する全学的な組織を設立する。また、固定的な性別役割分担意識や無意識のバイアス等に関わる教職員研修プログラムを全学的に実施するなどとして、教職員および学生を対象とした意識啓発を行う。各部署においては、女性人事加速や男女共同参画を推進する計画を立てて委員会を設置するなど取組を進めるとともに、本部と部局の連携体制を強化する。 学生の女性比率を高めるため、女子中高生、中学・高等学校の教員、保護者向けのアウトリーチ活動を強化する。加えて、女性に学生に対して、住まい支援やネットワークづくりなど幅広く支援を強化する。 また、教職員については、性別、年齢、国籍、障害等の有無にとらわれず、能力・適正に応じた雇用・人事を行うとともに、ワークライフバランスを推進する各種支援事業の拡充により多様な働き方を促進し、女性管理職や女性教授を増やすことで若手の女性教職員が働きやすい環境を作る。					
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組					
①女性リーダー育成に向けた包括的な施策「UTokyo男女協働改革#WeChange」を推進する。 ②男女共同参画室の事業PR動画や女性研究者をエンパワーメントするアニメーションを公開した。 ③マイクロアグレッションやセクシュアル・ハラスメントについて注意を促す啓発動画を新入生学部ガイダンスに提供した。 ④教養学部内に「ダイバーシティ&インクルージョン部門」を新設、教員2名を配置して、学部1・2年生向けのD&I教育の充実をはかり、関連授業科目を増設した。 ⑤さまざまな部局に所属する教員が交代で、それぞれの専門領域の視点を加えたジェンダー関連講義を提供するオムニバス講義を学部1・2年生向けに開講した。 ⑥役員・部長（教員）および副理事・本部長・事務（部）長（職員）を対象に、「D&Iへの理解の深化・定着セミナー」を対面で実施する（受講必須）。 ⑦全教職員を対象とするジェンダー・エクイティ研修を実施する（受講必須）。 ⑧ダイバーシティとインクルージョンを実現する学内共同教育研究施設を設置するための予算要求や規則整備を行う。 ⑨女性研究者のキャリアアップを支援する、研究チームリーダーや幹部養成に資するプログラムを検討する。 ⑩各部局において策定した女性人事加速、男女共同参画推進の計画の進捗を確認し、好事例の共有および各部局代表者による意見交換会を行う。 ⑪研究者育成・キャリア形成支援事業、女性教員の積極的雇用支援事業及びライフイベントと研究活動の両立支援事業等を継続して実施する。					
現状に対する課題					
①ライフイベントと研究活動の両立を支援する柔軟な制度。 ②アカデミアを目指す女性学生の増加。					
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況					
公表方法					
本学ウェブサイト及び本学男女共同参画室ウェブサイト					
URL					
https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/actions/public15.html https://www.u-tokyo.ac.jp/kyodo-sankaku/ja/activities/jyousei-katsuyaku-suishin/index.html					
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値	
○ 管理職に占める女性に割合又は人数					
○ 教員に占める女性の割合（在職率）					
● 女性教員の採用割合（採用率）			30.00%	24%	
● その他（1）		研究者サポート要員配置助成事業の男性申請者数を過去3年の平均より30%増加	30%増加	60%増加	
○ その他（2）					
○ その他（3）					
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください					
・新規に採用された女性教員を対象に研究活動スタートアップのための経費（設備備品費等）の支援を実施した。 ・女性教員を対象に研究スキルアップを図るための経費（学会発表費等）の支援を実施した。 ・ライフイベント（出産、育児、介護等）により研究活動を中断した教員を対象に円滑に研究活動に復帰できるようリスタートアップのための経費（設備備品費等）の支援を実施した。 ・管理職層等を対象とし、アンコンシャス・バイアスをテーマとした意識啓発セミナーをオンラインで実施した。 ・女性幹部職員の増加に向けて、階層別研修等において職員の意識啓発を図った。					
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください					
2021年度からの執行部による大学運営方針「UTokyo Compass」において、以下の数値目標を掲げている。 ・教員（特定有期雇用教員を含む。）における女性比率を25%以上とする。 ・学生における女性比率30%を目指す。 ・教職員の女性管理職の割合を25%に向上させる。 2022年度からの包括的な施策「UTokyo男女協働改革#WeChange」において、以下の数値目標を掲げている。 ・年度における博士学位取得者の女性比率を30%以上とする。					

大 学 名	東京医科歯科大学			
学 長 名	田中 雄二郎			
2023年5月1日現在の女性教員比率	26.4 %	総教員数	865 名中	女性教員数 228 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組				
女性研究者に関しては、SDGs課題解決に資する女性研究者支援をはじめとするジェンダー平等への取組（SDGs項目5）として、ライフイベントの際の多様な支援や休職、休暇制度などの整備を加速するとともに、女性上位職登用制度などを通じて人材を確保する。【指定国構想】				
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組				
・休職や休暇制度が有効に活用されるように、管理職員をはじめとする教職員に当該制度の周知を行う。 ・男性職員の育児休業等取得推進宣言（アクションプランの実施） ・女性上位職登用制度における「教授（キャリアアップ）」「2stepキャリアアップ制度」「早期正式昇任審査受審制度」の運用（登用加速化） ・女性研究者の活躍“見える化”（インタビュー動画My Career Storyの公開）				

現状に対する課題		
・テレワーク制度の導入など、業務環境向上のため、継続的に制度改正及び周知を行ってきた。引き続き、就業意識の多様化に対応した制度を取入れ、積極的な周知を行っていく必要がある。 ・研究者における女性上位職比率の向上促進（2stepキャリアアップ制度の速やかな運用）		
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況		
公表方法		
大学の公式HP		
URL		
https://www.tmd.ac.jp/outline/disclosure/jyosei_ippannjigyou/		
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
○ 管理職に占める女性に割合又は人数		
○ 教員に占める女性の割合（在職率）		
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
● その他（１）	女性職員の上位職（講師以上）比率	23%以上
● その他（２）	男性の育児休業等・育児目的休暇取得率	17.40%
○ その他（３）		31% (2022年度)
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください		
・女性上位職登用制度のブラッシュアップ（「教授（キャリアアップ）」「2stepキャリアアップ制度」「早期正式昇任審査受審制度」） ・女性研究者の活躍「見える化」（インタビュー動画My Career Storyの公開）		
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください		
令和4年度文部科学省人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）」における目標 ・研究者における女性比率 30.4% ・教授・准教授における女性比率 25.0% ・研究者の採用者における女性比率 30%		

大 学 名	東京外国語大学				
学 長 名	林 佳世子				
2023年5月1日現在の女性教員比率	45.5 %	総教員数	244 名中	女性教員数	111 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組					
[中期計画] 1 教育研究の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置 4 その他社会との共創、教育、研究に関する重要事項に関する目標を達成するための措置>X その他>2. 人事に関する計画 男女共同参画を推進するため、採用条件にあった女性教員を積極的に採用し、女性の採用機会を確保、維持するとともに、女性のキャリア支援制度を充実させ、教授職に占める女性比率の増加に努める。					
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組					
男女共同参画を推進するため、学内保育所や研究支援制度の活用により、仕事と生活（子育て、介護等）が両立できる環境作りに努める。					
現状に対する課題					
施設や制度は整っているが、利用者数が少ない。					
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況					
公表方法					
本学ホームページへの掲載。教職員へのメールによる周知。					
URL					
http://www.tufs.ac.jp/diversity/up_news/images/koudoukeikaku2022.pdf					
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値	
● 管理職に占める女性に割合又は人数			20%（事務職員）	12%	
○ 教員に占める女性の割合（在職率）					
○ 女性教員の採用割合（採用率）					
● その他（1）		職員の年次有給休暇年間平均取得率	70%	79.80%	
○ その他（2）					
○ その他（3）					
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください					
・仕事と生活（子育て、介護等）が両立できる環境作りに努めた。 ・ライフイベント（育児、介護等）及びワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境整備の支援として、研究支援員を配置した。					
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください					
女性研究者の在籍比率 目標：40% （牽引型事業における「女性活躍推進法の行動計画・本事業における目標実現」として公表）					

大 学 名	東京学芸大学		
学 長 名	國 分 充		
2023年5月1日現在の女性教員比率	31.3 %	総教員数	284 名中 女性教員数 89 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組			
(A) 育児・介護・看護等支援補助員制度 対象拡大・・・実施済み (B) 育児・介護・看護等支援補助員制度 措置率100%確保・・・実施済み (C) 女性教員割合30パーセント維持			
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組			
引き続き育児・介護・看護等支援補助員制度の計画的利用を推進するため年度1回一括募集を継続する。			
現状に対する課題			
・希望者一人当たりの補助員利用時間は80時間以下で、まだまだ十分とは言えない。 ・補助員は非常勤職員として雇用しているため、勤務する月毎に雇用契約を締結するなど、急な勤務変更などに弾力的な対応が難しく、事務処理上も煩雑である。			
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況			
公表方法			
東京学芸大学男女共同参画推進本部ホームページ			
URL			
http://www.u-gakugei.ac.jp/~danjo/m4/pdf/action_plan_jyouseikatuyaku_2021-2025.pdf			
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
● 管理職に占める女性に割合又は人数		1人以上 (副学長・学系長)	0
● 教員に占める女性の割合（在職率）		42%（附属教員）	36.95%
○ 女性教員の採用割合（採用率）			
○ その他（1）			
○ その他（2）			
○ その他（3）			
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください			
目標 附属教員の女性比率を42%に引き上げる ⇒教職員に配付しているニュースレター等で附属教員への育児支援の事例を紹介し、制度利用の促進を図った。			
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください			

大 学 名	東京農工大学		
学 長 名	千葉 一裕		
2023年5月1日現在の女性教員比率	17.3 %	総教員数	405 名中 女性教員数 70 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組			
東京農工大学では、若手、女性、外国人など研究者の多様性を高めることで、知の集積拠点として、持続的に新たな価値を創出し、発展し続けるための基盤を構築することを目標に掲げている。 そして、ダイバーシティとインクルーシブな教育研究環境を実現する大学としての価値を高めるため、学長リーダーシップ人件費枠を活用して性別・国籍を問わない多様な人材を戦略的に確保し、教員業績評価制度及び早期昇任等により、その人材の能力が十分発揮できる就労環境を整備するための取組を実施している。 具体的には、ライフイベント支援方策として、女性未来育成機構において、出産・育児・介護期の研究者に対し研究支援員の配置、産休・育休時の女性研究者の教育・研究を専属で支援する「専任支援員制度」のほか、病児・病後児保育等の利用に対する補助制度を実施している。令和4年度にリサーチアシスタントによる研究支援や男性も研究支援員配置の対象とするなど制度の拡充し、継続して支援策を実施する。 また、本学は令和4年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）」に採択され、学長リーダーシップの下、女性研究者の裾野拡大から上位職および幹部職養成と登用までを一貫して行う「SAKURA制度」を構築、運用し、女性リーダー育成を強力に推進している。			
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組			
令和4年度から実施している、ライフイベントを考慮した任期制限のないテニュア採用後、5年目に上位職資格審査を可能とした、上位職挑戦型女性限定国際公募「キャリアデザイン制度」により女性教員の採用を進める。また、学内の准教授を対象とした教授職挑戦制度「キャリアチャレンジ教授制度」に科学技術人材育成費補助事業（女性リーダー育成型）期間終了年度までPI人件費を活用した女性優先枠を設定することとし、優秀な女性研究者の教授昇格を加速化させる。さらには、大学運営幹部における女性比率向上のため、令和4年度に導入した「エグゼクティブ・キャリアデザイン制度」により女性教員4名を大学運営幹部として養成しており、引き続き、養成対象者に研究人材等を提供するとともに、大学運営マネジメント力と研究・教育を主導するリーダーシップの育成を図ることを目的とした女性幹部養成のための各種プログラムを設計、運用する予定である。			
現状に対する課題			
特になし			
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況			
公表方法			
本学Webサイトに公表			
URL			
https://www.tuat.ac.jp/documents/tuat/outline/jyohouhoukai/houjin/soshiki/jyosei_koudoukeikaku.pdf			

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●	管理職に占める女性に割合又は人数	6人以上	4人
○	教員に占める女性の割合（在職率）		
○	女性教員の採用割合（採用率）		
○	その他（1）		
○	その他（2）		
○	その他（3）		

2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください

・女性幹部職員養成のためのプランを検討し、事務職員について、人事評価に係る期末面談において、キャリアプランの確認・把握を行った。
・令和4年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）」に採択された。学長リーダーシップの下、女性研究者の裾野拡大から上位職および幹部職養成と登用までを一貫して行う「SAKURA制度」を構築、運用を始め、女性リーダー育成を強力に推進した。
令和4年度においては、上位職挑戦型女性限定国際公募「キャリアデザイン制度」により女性教員3名を採用するとともに、学内の准教授を対象とした教授職挑戦制度「キャリアチャレンジ教授制度」の女性限定公募を行い、優秀な女性研究者2名を教授に昇任させた。
また、「エグゼクティブ・キャリアデザイン制度」により女性教員4名を学長補佐に任命し、研究人材等を提供するとともに、大学運営幹部として養成している。

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

・女性登用に関する目標値（平成31年4月1日現在）：役員14.3％、管理職12.5％をホームページで公開。
・令和4年度に採択された科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）」において、教授等の女性割合を事業終了時（令和9年度）までに11％、管理職（副学長・部局長・図書館長）に占める教員の女性割合を40％と設定している。

大学名	東京藝術大学				
学長名	日比野 克彦				
2023年5月1日現在の女性教員比率	34.1 %	総教員数	270 名中	女性教員数	92 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組					
・学長の下に、男女共同参画推進を始めとするダイバーシティな教育研究活動、大学運営を推進するための組織を設置し、迅速な意思決定による人員配置や支援メニューの実行等、機動性・即応性を生かした女性教職員支援を行う。 また今後一層の飛躍が期待される女性教員（研究員相当含む）の任用割合を、高い水準に維持していけるよう努める（今年度は概ね50％）。 ・男女の機会均等を実現し、ダイバーシティな大学の管理・運営の実現に向けての施策・方針決定へ参画拡充するため、女性上位職の割合を、今年度までに、概ね25％まで増加させる。					
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組					
・仕事と育児の両立支援のため、ベビーシッター派遣事業割引券の発行を行う。 ・妊娠・出産・子育て・介護等のライフイベントを理由として一定期間研究活動の継続が困難、あるいは研究時間が十分に確保できない研究者に対し、教育研究支援員を配置する制度を実施する。					
現状に対する課題					
・女性教員の割合を確実に増加させるため、より働きやすい労働環境の構築をさらに進める。					

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況		
公表方法		
本学Webサイト内		
URL		
https://www.geidai.ac.jp/wp-content/uploads/2017/11/woman_katsuyaku_2019.pdf		

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●	管理職に占める女性に割合又は人数	25	28
●	教員に占める女性の割合（在職率）	45	51
○	女性教員の採用割合（採用率）		
○	その他（1）		
○	その他（2）		
○	その他（3）		

2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください

職場と家庭の両立を実現できるよう、在宅勤務の制度の適用範囲を拡大した。

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

大学名	東京工業大学				
学長名	益 一哉				
2023年5月1日現在の女性教員比率	12.2 %	総教員数	1026 名中	女性教員数	125 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組					
・「男女共同参画ポリシー」、 「男女共同参画を推進するための基本指針」及び「男女共同参画推進第1次行動計画」に基づき、女性教職員の雇用促進を図り、女性教員を増加させる。					
・優秀で多様な教職員がその能力と個性を十分に発揮できることを目的として、男女共同参画やワーク・ライフ・バランス等を推進する。具体的には、男女教職員に向けた意識改革及び育児・介護支援の取組、女性研究者等への支援（休養室・搾乳スペースの確保、学長等との意見交換会等の実施）や女性研究者裾野拡大のための女子学生増加に向けた取組等を行う。					

上記のうち、２０２３年度に実施（実施予定）の取組
・教職員の公募サイトに全ての分野において女性が参画する均等な機会を確保する旨を明示、女性研究者のための東工大公募お知らせメールを配信、大学基本データを掲載する広報媒体に部局別の女性教員数を明記等、あらゆる機会を通じて男女共同参画意識を醸成・涵養等し、女性教職員の雇用を促進する。 ・通常の教員公募に加え、女性限定公募を追加で実施する。 ・育児支援事業を継続的に実施するとともに、主に待機児受入れのための学内保育施設を運営する。 ・女性向けの公募、シンポジウム・イベントの情報提供等、女性研究者等への支援を継続実施する。 ・オープンキャンパスでの女子向け企画の実施等、女性研究者裾野拡大のための女子学生増加に向けた取組を実施する。

現状に対する課題
・男女共同参画を含めたダイバーシティに関する部署や窓口との連携 ・ワーク・ライフ・バランスに関する具体的な支援の方法について ・運営費交付金の削減が続く中で、予算を（十分に）確保することが難しくなっている。

２－１ 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況
公表方法
大学のホームページ
URL
https://www.gec.jim.titech.ac.jp/about.html

２－２ 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
● 管理職に占める女性に割合又は人数	20%	21.74%
○ 教員に占める女性の割合（在職率）		
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
● その他（１）	専任教員（正職員のうち大学教員および非正規職員のうちフルタイムの大学教員）における女性割合	11.2%以上
○ その他（２）		11.12%
○ その他（３）		

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２２年度中に実施した取り組みを記入してください
・教員公募サイトに全ての研究分野において女性の参画する均等な機会を確保する旨を明示するとともに、希望者へ女性研究者のための東工大公募情報通知メールを配信した。（日本語・英語） ・大学基本データを公表する際に、部局別の女性教員数を明記する。（毎年１回）

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

大学名	東京海洋大学				
学長名	井関 俊夫				
2023年5月1日現在の女性教員比率	13.9 %	総教員数	238 名中	女性教員数	33 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組					
第4期中期目標において、「我が国唯一の海洋系大学として、海洋に関する国際的に卓越した教育研究拠点を旨とするともに、研究者を含む高度専門職業人養成を核とした海洋に関する総合的な教育研究を行う」とし、大学の教育研究等の質の向上に関する目標の内、研究実施体制に関して、『若手研究者が自由な発想で研究が行えるように、企業・研究所等との研究者交流を活性化して、海外を含め多様な環境で研究が行えるように支援する』とした（中期目標Ⅰ-3-(8)）。 これを受け、中期行動計画においては、若手研究者の環境整備・研究活動支援のため、海外派遣の支援やスタートアッププログラムを構築・実施する（中期計画Ⅰ-3-(8)-②-1）としている。					
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組					
若手・女性・外国人および新規採用教員スタートアップ支援を実施する。 若手研究者研究活動・海外派遣支援を実施する。					

現状に対する課題
女性教員、若手教員、外国人教員の積極的な採用推進を継続して実施中である。特に若手教員比率を上げるための制度や体制の検討および企業・研究所等との研究者交流を活性化して、海外を含め多様な環境での研究が行えるように支援する。

２－１ 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況
公表方法
ホームページへの掲載
URL
https://www.kaiyodai.ac.jp/uminami/kodo/business.html

２－２ 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
● 管理職に占める女性に割合又は人数	20%	6%
○ 教員に占める女性の割合（在職率）		
● 女性教員の採用割合（採用率）	20%	0%
○ その他（１）		
○ その他（２）		
○ その他（３）		

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２２年度中に実施した取り組みを記入してください
取組３：働きやすい職場環境づくり（両立支援等、継続事業） 女性研究者対象の両立支援事業を継続し、多様な働き方が可能な働きやすい職場環境作りに貢献する。 ・ライフイベント時の研究者への支援制度『RS制度』の実施 ・コロナ禍後も継続して、教職員が在宅勤務、時差出勤等の多様な働き方を選択できる環境作り

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

大学名	お茶の水女子大学				
学長名	佐々木泰子				
2023年5月1日現在の女性教員比率	44.1 %	総教員数	202 名中	女性教員数	89 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組					
本学は、すべての女性がその年齢・国籍等にかかわらず、個々人の尊厳と権利が保障され、自身の学びを深化させ、自己の資質能力の開発に主体的にチャレンジすることを支援するとともに、世界の人々と協働し、生涯にわたりより良い未来の創造に向けた変革を起こすグローバル女性リーダーの育成に努めている。加えて、長年にわたるジェンダー及びグローバルリーダーシップに関する研究・教育・実践の蓄積を背景として、日本におけるジェンダード・イノベーション研究の拠点を構築し、その実績を基に、産学官が協働して、ダイバーシティインクルージョン実現のための社会貢献に努めている。 以上を第4期中期目標・中期計画の前文「法人の基本的な目標」に掲げ、男女共同参画を推進するために、学内外の女性の専門的知見を活かした法人運営、法人経営を進め、管理職、監事、経営協議会委員等における高い女性比率を維持する。また、女性教員の積極採用を進め、女性のライフスタイルに応じた研究支援3計画（子育て中の女性研究者支援、学内研究者の一時支援、女性研究者のための研究継続奨励型「特別研究員制度」）も一層促進する。					
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組					
・全教員に占める女性教員の比率を、第4期中期目標期間平均で40%以上、教授職については30%以上に設定。 ・女性の役職者への登用及び人材養成を促進し、第4期中期目標期間における役職者全体並びに経営協議会委員に占める女性の比率を35%以上とする。 ・ライフスタイルに応じた研究支援3計画（子育て中の女性研究者支援、学内研究者の一時支援、女性研究者のための研究継続奨励型「特別研究員制度（みがかずば研究員制度）」）を利用した研究者を31名以上/年とする。					
現状に対する課題					

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況
公表方法
「次世代育成支援対策行動計画及び女性活躍推進対策行動計画」をホームページに掲載
URL
http://www.ocha.ac.jp/introduction/publication/20180326.html

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
● 管理職に占める女性に割合又は人数	35%以上	40%
● 教員に占める女性の割合（在職率）	40%以上	51.70%
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
● その他（1）	45%以上	57.10%
○ その他（2）		
○ その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください
1. 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休暇など諸制度について周知した。 2. 産前・産後休暇を取得する女性職員を対象に、妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保に関する諸制度について周知した。 3. 配偶者が出産した職員を対象に、子育て目的の休暇等の制度を周知し、取得を推奨した。 4. 育児を行う職員の始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げが可能となる早出遅出勤務制度について、学内職員に周知した。
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

大学名	電気通信大学				
学長名	田野 俊一				
2023年5月1日現在の女性教員比率	9.0 %	総教員数	310 名中	女性教員数	28 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組					
（中期目標） （前文）法人の基本的な目標 3 あらゆる活動に対して D.C.&I戦略を実践し教育・研究・人材の循環拠点を形成する。 多面的な多様性(pluralistic Diversity)の中で幅広い連携・協働と深い相互理解(deep Communication)により、継続的にイノベーション(sustainable Innovation)を創出する「D.C.&I戦略」を推進し、本学のあらゆる活動を活性化させる。既存の枠組みにとらわれることなく、学内及び諸組織や地域、産業界等との相互交流・連携・協働を推進するための教育・研究・人材の好循環システムを構築する。 I 教育研究の質の向上に関する事項 3 研究 （1）真理の探究、基本原理の解明や新たな発見を目指した基礎研究と個々の研究者の内在的動機に基づいて行われる学術研究の卓越性と多様性を強化する。併せて、時代の変化に依らず、継承・発展すべき学問分野に対して必要な資源を確保する。⑭ （中期計画） I 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 社会との共創に関する目標を達成するための措置 【3】好循環システムを充実発展させるため、世界水準の研究力を持つ分野を特定し、その研究分野の優秀な研究者が活躍できるよう支援するとともに、研究者の多様性や卓越性を尊重し異分野の研究者によるイノベーション創出を活性化させる。 （3-5）専任教員の女性人数を第4期中期目標期間最終年度までに、令和2年度末に比して約1.1 倍以上とする。 X その他 2. 人事に関する計画 ○ ダイバーシティの確保、経営人材の確保・育成等を含めた総合的な人事方針を定め、これに基づき人員補充や人材育成等を実施する。 ○ 多様な人材を確保するため、引き続き国際公募、女性限定公募等を行うとともに、企業等経験者等の教員を確保するための教員人事制度を新たに整備し採用人事を行う。					

現状に対する課題		
ライフイベントに伴い研究時間が確保できない研究者に研究支援員を配置する制度を設置しているが、制度の認知に伴い利用者が増加し、研究者の研究成果向上や外部資金の獲得増が図れた。一方で、研究員支援員を配置するための予算の確保が現状の課題である。		
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況		
公表方法		
大学ウェブサイト		
URL		
http://www.ge.uec.ac.jp/plan/plan/		
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
● 管理職に占める女性に割合又は人数	17.2%以上	15.63%
○ 教員に占める女性の割合（在職率）		
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
○ その他（1）		
○ その他（2）		
○ その他（3）		
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください		
人事提案書の補足資料において、「多様性を確保する、広げるための提案」との提案区分を設け、各部局からの提案を促し、女性招聘人事を実施した。		
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください		

大学名	一橋大学				
学長名	中野 聡				
2023年5月1日現在の女性教員比率	25.6 %	総教員数	379 名中	女性教員数	97 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組					
・若手研究者、女性研究者、外国人研究者等、多様な人材の採用を拡充するために、国際公募等による任期付き研究者の採用を推進する。また、テニュアトラック制度、ジュニア・フェロー制度を活用して、若手研究者の採用を促進する。育児支援等も拡充する等、大学院生を含む研究者の研究環境の整備を進める。 ・若手研究者、女性研究者、外国人研究者等の採用の促進（第4期中期目標期間の年平均が若手研究者採用比率40%以上、女性研究者採用比率20%以上、外国人研究者在籍比率7.3%（2020年度実績）以上）による研究環境の多様性の向上。 ・女性役員を登用するとともに課長代理以上の女性職員数を増加させる。					
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組					
・全学人事ロードマップにおける令和6年度目標の達成に向けて計画的な採用を行うとともに、その進捗状況や採用実績等を公表する。 ・学長のリーダーシップによる若手・女性・外国人研究者の任期付きポストを創設し、採用を促進する。 ・育児支援等を拡充するなど、大学院生を含む研究者の研究環境の整備について検討する。					

現状に対する課題		
組織としての取り組みとともに、職員ひとりひとりの男女共同参画を推進する意識を高めることが必要である。		
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況		
公表方法		
大学ウェブサイト、学内掲示板		
URL		
https://www.hit-u.ac.jp/guide/information/pdf/ippanjigyounushi.pdf		
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
○ 管理職に占める女性に割合又は人数		
○ 教員に占める女性の割合（在職率）		
● 女性教員の採用割合（採用率）	20%	19.4% （令和4年度）
● その他（1）	女性事務職員の平均継続勤務年数／男性事務職員の平均継続勤務年数×100（%）	72.10%
○ その他（2）		
○ その他（3）		
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください		
・全学の教員人件費管理計画を踏まえ、各部局において、女性教員を積極的に採用した。また、人事委員会において、女性教員の採用状況を確認しながら、着実な採用を進めた。 ・出産、育児、介護等による休暇・休業を検討する教職員に対して、就業規則で定める各種制度を説明し、利用を促進した。 ・仕事と不妊治療の両立支援のための休暇を整備した。 ・休日に学内で実施する全学行事における託児環境の整備を継続して行った。 ・平日の就業時間、残業時間又は休日に学修、教育研究活動、業務に従事する時のベビーシッター利用支援を継続して行った。 ・教職員のための「育児・介護支援制度ガイドブック」を随時更新し、内容を充実させるとともに、イントラネット等を利用した周知を行うことで、支援制度の活用を引き続き促した。 ・「帰宅しやすい環境づくり」と「労務管理の徹底」を2本の柱とする所定時間外労働削減の取組を引き続き実施した。 ・年次有給休暇を容易に、かつ計画的に取得できるようにするため、年次有給休暇取得計画表の活用を促すとともに、年次有給休暇の連続した取得の奨励について、イントラネット等を活用して引き続き周知した。		
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください		

大学名	政策研究大学院大学		
学長名	大田 弘子		
2023年5月1日現在の女性教員比率	17.9 %	総教員数	67 名中 女性教員数 12 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組			
・職員のワーク・ライフ・バランスに配慮するため、フレックスタイム制、育児休業制度等を適切に運用する。 ・女性研究者の育児状況を考慮し、時間割を作成する。 ・未就学児を持つ女性教員及び児童（小学生）を持つ女性教員についてそれぞれ要望に従い、早朝の時間帯（1時間目）や夕方の時間帯（5,6時間目）、土曜日を避けるなど優先的に対応する。 ・女性研究者が委員となっている会議の開催時間を育児状況を考慮した時間帯で設定する。 ・「政策研究大学院大学における男女共同参画の推進に関する基本方針」（H26.2.26学長裁定）に沿って、すべての教職員が性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できるように必要な環境整備を進める。			
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組			
・職員のワーク・ライフ・バランスに配慮するため、フレックスタイム制、育児休業制度等を適切に運用する。 ・女性研究者の育児状況を考慮し、時間割を作成する。 ・未就学児を持つ女性教員及び児童（小学生）を持つ女性教員についてそれぞれ要望に従い、早朝の時間帯（1時間目）や夕方の時間帯（5,6時間目）、土曜日を避けるなど優先的に対応する。 ・女性研究者が委員となっている会議の開催時間を育児状況を考慮した時間帯で設定する。			
現状に対する課題			
特にありません。			
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況			
公表方法			
学内掲示板サイトへの掲載及び厚生労働省「女性活躍推進企業データベース」への掲載			
URL			
http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=34764			
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
☐	管理職に占める女性に割合又は人数		
☐	教員に占める女性の割合（在職率）		
☐	女性教員の採用割合（採用率）		
☒	その他（1） 職員の管理職（室長以上）の女性比率【政府が2020年までの目標値として掲げた30%以上の水準を維持する】	30%	44%
☐	その他（2）		
☐	その他（3）		
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください			
フレックスタイム制の適切な運用			
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください			
特にありません。			

大学名	茨城大学		
学長名	太田 寛行		
2023年5月1日現在の女性教員比率	16.7 %	総教員数	504 名中 女性教員数 84 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組			
多様な採用によりダイバーシティを促進するとともに、多様性を支えられる教職員を充実させるため、多様性に関する意識啓発のための研修を実施する。 教職員が誇りを持って活躍・成長できる組織づくりを目指す。そのため、ワーク・ライフ・バランスの推進、適切な業績評価と処遇への反映、教職協働の実現と高度化・複雑化する本学の課題に対応するための研修を実施する。			
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組			
多様性を支えられる教職員を充実させるため、学内コミュニケーションの活性化や積極的な情報発信を行うとともに、教職員向けにダイバーシティに関する意識啓発のための研修を実施する。研修の実施にあたっては、大学執行部や管理職、女性職員などの対象者の属性に応じたテーマ別研修も企画する。 また、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、休暇・休業の取得者数等の実際の教職員のニーズを踏まえて、休暇・休業の取得及び両立支援制度の利用を促すとともに、制度の充実を検討する。			
現状に対する課題			
・女性教員比率が低い。 ・管理職の職員における女性比率が低い。			
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況			
公表方法			
ダイバーシティ推進室ホームページ			
URL			
https://www.ibaraki.ac.jp/diversity/about/index.html			

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○ 管理職に占める女性に割合又は人数			
● 教員に占める女性の割合（在職率）		15.46% (R4.5.1値)以上	16.53%
○ 女性教員の採用割合（採用率）			
● その他（1）	係長級に占める女性の割合	20%	16.88%
● その他（2）	課長補佐級に占める女性の割合	20%	23.08%
● その他（3）	男性の育児休業取得率	男性30% 女性100%	男性35.0% 女性100%

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください	
・「ポジティブ・アクション」（教員採用にあたり業績等（研究業績、教育業績、社会的貢献、能力、資格等）の評価が同等と認められた場合には、女性を積極的に採用すること）を2022年度の教員採用人事においても継続した。 ・戦略的ポイント制及び女性研究者採用促進のためのインセンティブ（経費やポイント追加配分）を活用し、女性教員の採用を促進させた。 ・男性育休取得促進のため、「男性育休で変わる組織と働き方」をテーマに管理職向けのセミナーを実施した。	

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

大 学 名	筑波大学			
学 長 名	永田 恭介			
2023年5月1日現在の女性教員比率	19.7 %	総教員数	1802 名中	女性教員数 355 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組				
ジェンダー、国籍、年齢及び障害の有無に関わらず人間の可能性と多様性を尊重し、ダイバーシティ社会の形成を牽引することを明記し、意思決定プロセスにおける多様性を確保するため、数値目標として組織運営に携わる構成員または補佐する者のジェンダーバランス（非常勤含む）を令和9年度（2027年度）末までに30%と掲げている。これらの目標達成を目指し、意識改革や環境整備、研究力向上等を柱に、各種FD/SD研修会、ワーク・ライフ・バランスのための相談サポート事業、育児クーポン、育児・介護等との両立のための研究継続・復帰支援事業、管理運営業務を行っている女性・外国人等への業務補助者雇用経費助成制度、女性研究者の表彰制度等のほか、特別補佐ポストの設置等、男女共同参画推進事業を継続的に実施している。				
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組				
【実施したもしくは、実施中の取組】 ・ライフイベント期における研究者への支援として「育児・介護等のライフイベントとの両立のための研究継続・復帰支援事業」を実施している。 ・管理職にある女性研究者等への支援として「管理運営業務を行っている女性・外国人等への業務補助関連経費支援事業」を実施している。 ・育児中の教職員への支援として「ベビーシッター割引券」の配布を実施している。 ・女性管理職をはじめとした管理職の多様性を推進するために、「特別補佐」を部局や教育組織に設置している。 ・近隣の大学・研究所・企業とともに組織した「つくば女性研究者支援協議会」を積極的に活用し、各機関の女性研究者支援の取組に関する情報交換やリソースの共有等を積極的に実施している。 ・教職員・学生も利用可能なワーク・ライフ・バランス相談・キャリア相談窓口を設置している。 ・LGBTQ等への対応として、オンライン（オンデマンド形式）による全学FD研修会を実施している。 ・東京レインボープライド2023に出展している。 ・国際女性デーに合わせたイベントや女性のリプロダクティヴライツ・ヘルスに関する講演を行い、意識啓発を行っている。 ・女子中高生向け理工系進路選択支援イベントのオンライン実施を予定している。 ・学長・副学長を含めたトップマネジメント層のD&Iに関する課題を考える会の実施を予定している。 【実施予定の取組】 ・介護と仕事の両立に向けての考え方や多様な働き方を学ぶために介護セミナーの実施を予定している。 ・産総研・日本IBM・筑波大学の産学官の連携による女性研究者・技術者対象のイベント実施を予定している。 ・次世代育成事業として、博士（後期）課程への進学を考えている修士学生および学群生を対象とした、オンラインイベント実施を予定している。 ・LGBTQ等関連科目の開講を予定している。				

現状に対する課題
女性管理職登用比率が低いことがあげられる。また、自然科学系の女性教員在籍比率と採用比率が低く、博士後期課程の女子学生への支援と一体となって、理系の女性研究者のキャリアパスを明確化してゆく必要がある。

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

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●	管理職に占める女性に割合又は人数	30%	23.32%
○	教員に占める女性の割合（在職率）		
○	女性教員の採用割合（採用率）		
●	その他（1） 男性教職員の育児休業平均取得期間	3ヶ月	集計中
○	その他（2）		
○	その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください
「男性の育休」をテーマにし、オンラインカフェを2回実施し、男性教職員並びに服務監督者を対象に、育児休業取得に関するアンケートを実施している。女性管理職をはじめとした管理職の多様性を推進するために、「特別補佐」を部局や教育組織に設置している。管理職にある女性研究者等への支援として「管理運営業務を行っている女性・外国人等への業務補助関連経費支援事業」を実施している。その他、大学執行役員と女性研究者との懇談会を開催している。
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

大 学 名	筑波技術大学			
学 長 名	石原 保志			
2023年5月1日現在の女性教員比率	26.7 %	総教員数	105 名中	女性教員数 28 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組				
大学の意思決定過程に参画する女性職員の割合を20%以上に増やす。 職員が仕事と家庭の両立支援制度を活用しやすい雰囲気醸成する。 ワークライフバランス推進のため職員が柔軟な働き方ができる環境を整備する。 ライフステージに応じて女性職員が活躍できるようキャリア開発を支援する。				
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組				
両立支援制度に関するパンフレット等を改訂し、学内への周知及び利用の促進を行う。 ワークライフバランスに対する職員の意識を高めるための研修を実施する。				
現状に対する課題				
両立支援等を専門に担う部署がない。				
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況				
公表方法				
女性の活躍推進企業データベース及び学内イントラネット				
URL				
https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=31286				
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値	
☐	管理職に占める女性に割合又は人数			
☐	教員に占める女性の割合（在職率）			
☐	女性教員の採用割合（採用率）			
☒	その他（1）	大学の意思決定過程に参画する女性職員の割合	20%以上	19.60%
☐	その他（2）			
☐	その他（3）			
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください				
2023年度より副学長に女性1名を登用することを決定した。				
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください				

大 学 名	宇都宮大学			
学 長 名	池田 幸			
2023年5月1日現在の女性教員比率	19.9 %	総教員数	327 名中	女性教員数 65 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組				
宇都宮大学第4期中期計画（2022年度～2027年度）に次の3点を明記している。「多様で優れた教員の確保及び教員組織の適正な年齢及び性別構成を図るため、女性の若手教員を優先的に採用する。」「本学の男女共同参画にかかるアクションプランを制定して、女性限定の採用を行うなど女性教員比率の向上を図る。」「女性研究者のキャリアパスを支援する各種制度を通じて、女性教員の高度な研究力、国際性及びリーダーシップ力の育成を促進し、管理職に占める女性割合を向上させる。」 これに沿って本学独自に策定した「女性教員活躍推進のためのアクションプラン」（2022年度～2027年度）に具体的な数値目標（第4期中期目標期間中に女性教員比率24%、「学長、理事、副学長及び大学の意思決定機関等」に占める女性比率17%、女性教授比率22%、女性准教授比率21%）を定め、達成のための取組を実施することとしている。				
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組				
1. 女性に限定した教員採用公募の実施を全学に促す。それ以外の教員公募でもすべての公募要領に「男女共同参画社会基本法の趣旨に沿って、女性の積極的な応募を歓迎する」、「業績評価が同等と認められる場合には、女性を優先して採用する」、「子育てと仕事の両立支援策を推進している」旨を記載し、女性教員比率の向上を図る。 2. 「宇都宮大学30基金女性研究者海外派遣助成金」による海外派遣制度を中心とした「女性研究者キャリアパスプログラム」により、女性研究者に高度な研究力・国際性及びリーダーシップ力を身につけさせ、上位職昇任候補者の育成を図る。				
現状に対する課題				
教員の女性採用比率は昨年度に比べ上昇しているが、継続的な雇用には結びついておらず、全体の女性教員比率が上昇していない。				
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況				
公表方法				
大学ホームページにて公表				
URL				
http://diversity.utsunomiya-u.ac.jp/doc/r4ippannjigyouusikeikaku.pdf				

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数		
●	教員に占める女性の割合（在職率）	24%(目標達成期限 2027/3/31)	19.60%
○	女性教員の採用割合（採用率）		
●	その他（1）	「学長、理事、副学長及び大学の意思決定機関等」に占める女性比率	17%(目標達成期限 2027/3/31)
●	その他（2）	職員の育児休業（育児短時間勤務、育児時間休業を含む）の取得率	90%(目標達成期限 2027/3/31)
○	その他（3）		
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください			
「学長、理事、副学長及び大学の意思決定機関等に占める女性比率」を向上させるため、「宇都宮大学30基金女性研究者海外派遣助成金」制度により女性研究者4名を海外派遣（オンライン）し、候補者の育成を図った。 教員の公募要領に「女性の積極的な応募を歓迎する」、「業績評価が同等と認められる場合には、女性を優先して採用する」、「子育てと仕事の両立支援策を推進している」旨を記載し、女性教員比率の向上を図った。			
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください			
教授に占める女性比率 22% 准教授に占める女性比率 21% 新規採用教員に占める女性比率 30%			

大学名		群馬大学				
学長名		石崎 泰樹				
2023年5月1日現在の女性教員比率		21.9 %	総教員数	808 名中	女性教員数	177 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組						
女性研究者の採用・登用促進の実施（実施予定） ①女性研究者の採用計画にもとづく採用 ②管理職FDセミナー（教職員も視聴可） ③研究活動支援制度（研究支援者の配置） ④女性研究者がリーダーとなる共同研究の助成【A型】【B型】 ⑤性の多様性の理解に係る講座の開催 ⑥研究力アップ講座の開催 ⑦ダイバーシティ&インクルージョンの意識啓発に係るシンポジウム等の開催						
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組						
①から⑦は実施（実施予定）。						
現状に対する課題						
女性研究者が少ない理工系では、女性限定公募を実施しても応募者がいないため、採用が難しくなっている。						
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況						
公表方法						
ダイバーシティ推進センター ホームページ						
URL						
https://www.gunma-u.ac.jp/wp-content/uploads/2022/03/70bbaf4bb206bbb10fc4bd5817f3532f.pdf						
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値		
● 管理職に占める女性に割合又は人数			22.6%以上	25%		
● 教員に占める女性の割合（在職率）			22%以上	22%		
○ 女性教員の採用割合（採用率）						
● その他（1）		女性の育児休業取得率	97.8%以上	88.90%		
● その他（2）		男性の育児休業取得率	10%以上	34.80%		
○ その他（3）						
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください						
・ 女性研究者の採用促進。 ・ 特長ある取組を長期間継続している機関から講師を招き、管理職FD研修(教職員は視聴)を実施した。 ・ 育児休業制度に関してパンフレットを作成し、全教職員へメールで周知した。						
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください						

大 学 名	埼玉大学			
学 長 名	坂井 貴文			
2023年5月1日現在の女性教員比率	18.8 %	総教員数	425 名中	女性教員数 80 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組				
多様性と包摂の理念を実現するダイバーシティ推進の中核拠点として、ダイバーシティ推進オフィスの体制を強化し、ダイバーシティ推進センターを設置し、その機能の充実を図る。 具体的には、第1に、彩の国女性研究者ネットワークを基盤とした埼玉県内の大学・企業・行政と協働し、ダイバーシティ推進センターwebサイトを活用した情報発信、シンポジウムやセミナーを実施する。第2に、多様な教職員が活躍できる就労環境の整備、支援体制の拡充を図り、ダイバーシティ社会推進をリードする高等教育・研究機関としての確固たる学内基盤を構築する。そのため、ライフイベント中の教職員のための支援制度について新規利用者の開拓やニーズ調査を行うとともに、ダイバーシティに配慮した人事を進め、女性教員の在職比率24%以上とする。第3に、教職協働の実現及び業務の効率化のため、職員の性別等のダイバーシティの向上や職務の高度化を図るため、女性事務職員の管理職等に占める比率を30%以上とする。第4に、各学部、研究科等と連携して障がいのある学生や外国人留学生等への支援ニーズの把握、支援体制の構築を図る。				
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組				
・子育て中の教職員を対象としたファミリー・サポート補助事業及び病児・病後児保育利用補助事業の実施。 ・出産・育児・介護中の教員を対象とした研究補助制度の実施。 ・教職員・学生を対象とした祝日の授業日における子どもの一時預かり（保育、学童）の実施。 ・彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム、セミナー及び学生を対象としたネットワーク機関への訪問セミナーの実施。 ・学長裁量経費によるポストサイクルシステムの改善と活用、女性限定公募の実施。				
現状に対する課題				
・理工学研究科における女性教員比率が少ないこと、また、採用比率を向上させる上で、各部局においてダイバーシティ推進の意義の周知徹底をさらに進めることが課題である。 ・全職員における女性職員の増加は進んでいるが、職員の管理職増加については年齢構成の問題があり、管理職の要件や採用についての課題がある。				
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況				
公表方法				
埼玉大学ダイバーシティ推進センターのwebサイトで公開				
URL				
https://park.saitama-u.ac.jp/~diversity/activities/plan/				
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値	
☐	管理職に占める女性に割合又は人数			
☒	教員に占める女性の割合（在職率）	24.00%	18.80%	
☐	女性教員の採用割合（採用率）			
☒	その他（1）	男性教職員の育児休業取得率	10%以上	3.0% （2023年3月31日現在）
☒	その他（2）	女性教職員の育児休業取得率	90%以上	85.7% （2023年3月31日現在）
☐	その他（3）			
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください				
・ダイバーシティ推進に資する取組として、「どうする、妊娠、出産—生殖医療とセクシュアル&リプロダクティブ・ヘルツ/ライツ」をテーマに、対面で、講演会を開催した。 ・ダイバーシティ推進に資する取組として、学内外から参加者を募り、映画上映会を開催し、意識啓発を図った。 ・彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム及び学生を対象としたネットワーク機関への訪問セミナーをオンラインで実施した。 ・子育て中の教職員を対象としたファミリー・サポート補助事業、ベビーシッター利用助成事業を実施した。 ・出産・育児・介護中の教員を対象とした研究補助制度を実施した。 ・教職員が病児・病後児保育を利用した場合にその利用料の一部を補助する支援制度を実施した。 ・ダイバーシティ相談及び国際共同研究スタート相談を実施した。 ・ダイバーシティ推進室監修のもと、教育学部及び教養学部の学生有志が作成した「性暴力防止啓発のためのパンフレット」を増刷し配布した。 ・埼玉県男女共同参画推進センター（WithYouさいたま）と共催で、学生がジェンダーについて調査研究を実施し、その結果を県へ提言する「ユース×ジェンダープロジェクト@埼玉大学」を実施した。				
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください				
第4期中期目標・中期計画期間中の各部局における女性教員の採用比率を、人文社会系部局においては40%、教員養成系部局においては40%、自然科学系部局においては20%以上とする。				

大 学 名	千葉大学			
学 長 名	中山 俊憲			
2023年5月1日現在の女性教員比率	23.5 %	総教員数	1308 名中	女性教員数 308 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組				
・女性の活躍の場を積極的に提供し、更なるダイバーシティ環境の実現を推進するとともに、ジェンダード・イノベーション創出に向け、指導的立場も含めて女性教員の更なる活躍を促進する。女性限定公募等を活用することにより、女性教員採用比率35%以上を目指す。 ・ワーク・ライフ・バランス支援体制を充実し、特に女性教職員がその能力を発揮できる環境を整備し、女性教職員の比率を向上させる。特に管理的業務の女性比率については、25%程度とする。				
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組				
・女性の活躍の場を積極的に提供し、更なるダイバーシティ環境の実現を推進するとともに、ジェンダード・イノベーション創出に向け、指導的立場も含めて女性教員の更なる活躍を促進する。女性限定公募等を活用することにより、女性教員採用比率35%以上を目指す。 ・ワーク・ライフ・バランス支援体制を充実し、特に女性教職員がその能力を発揮できる環境を整備し、女性教職員の比率を向上させる。特に管理的業務の女性比率については、25%程度とする。				
現状に対する課題				
・女性教員採用比率について、第3期中期目標・中期計画終了時28.7%であり、引き続き女性を優先する公募等により、女性教員の採用比率の向上を図る。				

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況		
公表方法		
大学ホームページへの掲載		
URL		
http://www.gakuzutsu.chiba-u.jp/plan/jyoseikatsuyaku.html		
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
● 管理職に占める女性に割合又は人数	25%	27.0% (2023.4.1現在)
○ 教員に占める女性の割合（在職率）		
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
○ その他（1）		
○ その他（2）		
○ その他（3）		
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください		
・女性教員採用比率について女性を優先する公募等により、女性教員の採用比率の向上を図った。		
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください		
・女性研究者の新規採用比率の向上（令和7年度末までに35%以上） ・講師以上の女性研究者在職比率の向上（令和7年度末までに25%以上） ・役員等の女性比率を20%以上		

大学名		横浜国立大学					
学長名		梅原 出					
2023年5月1日現在の女性教員比率		19.8 %		総教員数	550 名中	女性教員数	109 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組							
・多様な教員が教育研究活動と生活を両立させ活躍できる支援体制の充実 ・女子学生の博士課程後期進学者の増加 ・女性教員の積極的な採用（理工系中心） ・博士課程後期在籍の女子学生への支援枠組みの整備							
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組							
・男性育休の取得や介護に関するセミナーの開催、ダイバーシティ文庫の充実など、ライフイベント支援等を通じて、男性も女性も活躍できる学内環境整備が進められるように、ダイバーシティ戦略推進本部から各部局への情報発信を行う。 ・理工学系部局において女性教員の採用目標を設定し、ダイバーシティ戦略推進本部はその達成度を確認するとともに、採用に関する諸制度の活用促進のため情報発信を行う。 ・ダイバーシティ戦略推進本部と卒業生・基金室が連携し、博士課程後期進学者用の奨学金制度の創設について、検討を進める。							
現状に対する課題							
・理工学系部局の女性教員比率について、相対的には低い水準に留まっていることを課題として認識しており、理工系も含めた全ての部局において女性教員採用比率の目標値を定めるなど、第4期中期計画に掲げている女性教員比率22.5%以上の達成に向け、大学全体で取り組んでいる。							
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況							
公表方法							
大学HPへの掲載							
URL							
https://www.ynu.ac.jp/about/project/gender_plan.html							
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目							
○ 管理職に占める女性に割合又は人数				目標値	現状値		
● 教員に占める女性の割合（在職率）				22%以上 (R7年度まで)	19.8%		
○ 女性教員の採用割合（採用率）							
● その他（1）	男性教職員の育児休業取得率			10%以上 (R7年度まで)	25% (R4年度実績)		
○ その他（2）							
○ その他（3）							
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください							
・女性教員の在籍比率向上に資するため、理工学系部局において、採用人事における目標値の設定とその結果を、ダイバーシティ戦略推進本部と共有することを通じて、中期的な計画のもとに女性教員の積極的な採用に取り組むこととした。							
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください							
・特になし							

大 学 名	総合研究大学院大学		
学 長 名	永田 敬		
2023年5月1日現在の女性教員比率	28.0 %	総教員数	25 名中 女性教員数 7 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組			
中期計画において、「Ⅴ その他業務運営に関する重要事項に関する目標を達成するためにとるべき措置」のうち、「ワークライフバランスを推進する」のひとつとして、「年次休暇取得率を第4期中に6割以上を目指す。」ことを予定している。			
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組			
・年末年始や休日に挟まれた平日等の連続した休暇を取得しやすい時期を、「休暇取得促進日」として年次有給休暇の取得を促進する。 ・年次有給休暇の制度等も含め、改めて休暇取得促進のための周知・意識啓発を定期的実施する。			
現状に対する課題			
制度の周知と取得しやすい環境の整備			
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況			
公表方法			
大学ホームページ			
URL			
https://www.soken.ac.jp/outline/disclosure/organization/gender/			
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○ 管理職に占める女性に割合又は人数			
○ 教員に占める女性の割合（在職率）			
○ 女性教員の採用割合（採用率）			
● その他（1）	年次休暇取得率	60%	60
○ その他（2）			
○ その他（3）			
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください			
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください			

大 学 名	新潟大学		
学 長 名	牛木 辰男		
2023年5月1日現在の女性教員比率	21.5 %	総教員数	1305 名中 女性教員数 280 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組			
「人事に関する計画」において、若手・女性・外国人等、多様な人材の登用に努めること及び女性管理職登用等、ダイバーシティを推進する体制を強化することを掲げている。			
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組			
・若手・女性・外国人等、多様な人材の登用については、若手教員の一括採用を行う「若手教員スイングバイ・プログラム」を、女性・外国人数員採用や、本学の女性教員の共同研究者となる者の採用を推進する方針で引き続き運用。 ・女性管理職登用に關しては、その裾野となる女性教授増加策として「女性研究者開花プラン」支援事業による教授育成計画を進めるとともに、女性教授増加に関する特別措置を実施予定。			
現状に対する課題			
・意思決定機関等におけるジェンダーバランスの偏り ・教授等上位職に占める女性割合の低さ ・シームレスな全学ダイバーシティ推進体制の構築 ・女子学生・生徒の理工系分野の選択促進、多様な性や心身等の特徴への配慮、異文化共生等			
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況			
公表方法			
大学ウェブサイト			
URL			
https://www.niigata-u.ac.jp/university/about/operation/action-plan/			
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
● 管理職に占める女性に割合又は人数		20%	18.11%
● 教員に占める女性の割合（在職率）		24%	21.50%
○ 女性教員の採用割合（採用率）			
● その他（1）	両立支援制度の利用者に占める男性の割合	30%	51.43%
○ その他（2）			
○ その他（3）			

2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください
・「新潟大学若手教員スイングバイ・プログラム」により、若手教員の一括採用を実施する中で、女性・外国人数員の増加を図った（採用18人中、女性7人、外国人4人）。 ・女性教員の上位職登用に向け、昨年度に引き続き、海外派遣や研究専念等を通じて女性研究者の育成を積極的に計画する部局を支援する「女性研究者開花プラン」支援事業（文部科学省補助事業）を実施した（4部局4名の育成計画を支援）。 ・多様な人材を活かす組織づくりを目的として、管理職に参加必須とした「ダイバーシティ・マネジメント研修会」を開催した。 ・ジェンダーダイバーシティ部局応援プロジェクト（独自）やベビーシッター割引券等の両立支援制度を男女問わず運用した。
2-4「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
・第4期終了時点で、評議員に占める女性の割合を10%とすることを目指す ・第4期終了時点で、全学の教授に占める女性の割合を15%以上とすることを目指す ・自然科学分野における女性教員の採用比率を30%以上とする

大 学 名	長岡技術科学大学			
学 長 名	鎌 土 重 晴			
2023年5月1日現在の女性教員比率	14.9 %	総教員数	208 名中	女性教員数 31 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組				
1. 女子学生が技術者・研究者への進路選択を拡大・向上するための取組。 2. 女子児童・生徒の理工系への関心を高める活動。 3. 地域社会や他機関、産業界と連携し、女性技術者・研究者が活躍する社会を実現するための取組。 4. 男女共同参画の推進を踏まえた教職員人事の推進。 5. 学生の年齢や性別、国籍を問わず平等に大学生活を送るための支援。 6. 出産・育児等で困難を抱える大学生、大学院生に情報提供等の支援。 7. 教職員の年齢や性別、国籍を問わず、平等に働くための意識改革を図り、そのための支援体制の整備を行う。 8. 教職員のライフイベントに対して柔軟な対応ができるように、ワーク・ライフ・バランスの適切化を目指した支援体制や制度の準備と、そのための意識改革の促進。 9. 多様な性に配慮しつつ、学内の調査・分析・統計等の情報について男女別データの的確な把握、収集および必要に応じた公開に努める。				
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組				
1. ロールモデル講演会の開催及びロールモデル集の発行・周知。 2. 各地の高校と連携した小中学校への出前実験授業の実施。 3. 「えちご・ものづくりダイバーシティ・コンソーシアム準備委員会」運営委員会の開催。 4. 管理職を対象としたシンポジウム兼FD研修及び女性管理職セミナーの開催。 5. 学内一時託児実施に向けたワーキング・グループの設置と検討。 6. 介護セミナーの開催。				
現状に対する課題				
・新型コロナウイルス拡大により、海外学術協定校等へのリクルート活動が困難であること ・女性教員の大半が准教授以下の若手教員であり、管理職への登用までに育成期間を要すること ・「えちご・ものづくりダイバーシティ・コンソーシアム準備委員会」への地域企業の主体的な参画を拡大すること				

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況			
公表方法			
大学ホームページ			
URL			
https://gender.nagaokaut.ac.jp/office/plan2/			
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
☐	管理職に占める女性に割合又は人数		
☒	教員に占める女性の割合（在職率）	13%(R5.4.1～)	15.40%
☐	女性教員の採用割合（採用率）		
☒	その他（1）事務局における専門員以上に占める女性職員人数	7人(R5.4.1～)	6人
☐	その他（2）		
☐	その他（3）		
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください			
・女性教員採用に向けて、男女共同参画推進委員会による検討・協議、各系への応募状況調査			
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください			
・2019年度「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」において、「管理職に占める女性割合を概ね20%にする」「40歳未満の若手教員の割合が31.1%になることを目指す」			

大 学 名	上越教育大学			
学 長 名	林 泰 成			
2023年5月1日現在の女性教員比率	24.4 %	総教員数	131 名中	女性教員数 32 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組				
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組				
現状に対する課題				

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況		
公表方法		
大学ホームページ		
URL		
https://www.juen.ac.jp/070koukai/033woman/index.html		
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		
● 管理職に占める女性に割合又は人数	目標値	現状値
○ 教員に占める女性の割合（在職率）	20%	25.60%
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
● その他（1） 男性職員の育児休業等取得率	20%	100%
○ その他（2）		
○ その他（3）		
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください		
配偶者が出産予定である男性職員に対して、育児休業等について個別に説明を行った。		
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください		

大学名	山梨大学				
学長名	中村 和彦				
2023年5月1日現在の女性教員比率	20.4 %	総教員数	818 名中	女性教員数	167 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組					
○第4期中期目標 若手、女性、外国人など研究者の多様性を高めることで、知の集積拠点として、持続的に新たな価値を創出し、発展し続けるための基盤を構築する。					
○第4期中期計画 ・優れた若手研究者、外国人研究者及び女性研究者の採用や定着を促進するため、採用ポイント制、年俸制、クロスアポイントメント制度等の見直し・改善を行うなど、人事・給与制度を整備し、弾力的な運用を行う。 ・育児・介護・特別休暇など各種支援制度の整備、弾力的な運用、男女共同参画の加速のための学長行動宣言の実施結果の活用などにより、仕事と育児・介護の両方を促進する。 また、女性教員比率を22%に引き上げるとともに、意思決定過程への女性の参画を推進するため、女性教授比率を13%、事務系女性管理職比率を10%に引き上げる。					
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組					
・各種支援制度や制度利用方法等の周知内容の改善 ・女性研究者に限定したクローポの運用（4名） ・学長裁量ポイントを活用したクローポ制度の学域等への普及 ・人事給与マネジメント委員会で、学域ごとの職種別男女別在籍比率等の現状値を基に分析を実施し、学内に共有するとともに対策を検討する。					
現状に対する課題					
相対的に、理工系分野における女性研究者数が少ないことから、工学域・生命環境学域での女性教員比率の向上が課題となっている。					

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況		
公表方法		
山梨大学ホームページ		
URL		
https://www.yamanashi.ac.jp/about/133		
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		
● 管理職に占める女性に割合又は人数	目標値	現状値
● 教員に占める女性の割合（在職率）	11%	14.30%
○ 女性教員の採用割合（採用率）	18%	20.40%
○ その他（1）		
○ その他（2）		
○ その他（3）		
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください		
- 女性教員を対象としたロールモデル情報を発信した。 - スキルアップセミナーを年2回以上開催した。 - 部局長を対象としたダイバーシティマネジメント研修会を企画し、実施した。 「能力同等なら女性優先」の方針のもと、引き続き女性教員をはじめとする女性研究者を積極的に採用・養成している。 - 本学の取組に関する情報を積極的に学内外へ発信した。 - 次世代を担う若手人材の育成を目的とし、将来のキャリアを考える「次世代リーダー育成企画」を実施した。 - 育児をするものに対して、近隣保育園等と協力した育児サポートを展開した。 - 産休・育休からの復帰支援として、育児休暇から職場復帰して2年以内の研究者に研究活動に係る経費（10万円）を助成した。 - ライフイベント（妊娠・育児・介護）中の研究者に論文投稿費と英文校閲費を助成した。 - ライフイベント中の研究者に対し、研究サポーターとしてキャリアアシスタントを配置することで、ライフイベントと研究活動の両立を支援した。 - 優れた研究成果を挙げた本学の女性研究者に山梨大学男女共同参画学術研究奨励賞を授与し、その研究意欲を高め、将来の学術研究を担う優秀な女性研究者の育成及びこれによる男女共同参画を促進している。 - 継続的に現状を把握するため、全学意識調査を実施した。		
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください		
第4期中期目標中期計画（抜粋） 中期計画3. 研究に関する目標を達成するための措置 26. 育児・介護・特別休暇など各種支援制度の整備、弾力的な運用、男女共同参画の加速のための学長行動宣言の実施結果の活用などにより、仕事と育児・介護の両立を促進する。また、女性教員比率を22%に引き上げるとともに、意思決定過程への女性の参画を推進するため、女性教授比率を13%、事務系女性管理職比率を10%に引き上げる。		

大学名	信州大学		
学長名	中村 宗一郎		
2023年5月1日現在の女性教員比率	17.7 %	総教員数	1009 名中
		女性教員数	179 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組			
国立大学法人信州大学 第4期中期計画 X その他 2. 人事に関する計画・ ・女性活躍推進法を踏まえ、本学が策定した一般事業主行動計画に基づき、採用した常勤教員に占める女性教員の割合を高め、優れた女性研究者の育成。研究と生活を両立するためのサポートを強化する。また管理職、管理職への積極的な女性登用を図るための環境整備を進めるなど、男女共同参画施策を推進する。			
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組			
・学長補佐及び学部長補佐以上の教員や、副課長相当職以上の管理職層の職員を対象としたアンコンシャス・バイアス研修の実施 ・本学だけでなく、長野県内の自治体・企業を対象とした女性活躍推進をテーマとした男女共同参画セミナーの開催			
現状に対する課題			
・管理職に占める女性の割合が低い ・常勤教員に占める女性の割合が低い			
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況			
公表方法			
女性の活躍推進企業データベース、信州大学男女共同参画推進センターウェブサイト			
URL			
https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=7782 https://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/whats/jisedai.php			
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
● 管理職に占める女性に割合又は人数		15%	16.5% 2023年4月1日現在
○ 教員に占める女性の割合（在職率）			
● 女性教員の採用割合（採用率）		22%	17.1% 2023年3月31日現在
○ その他（1）			
○ その他（2）			
○ その他（3）			
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください			
女性教員採用比率向上のための取組として、各学系の採用比率向上に係る課題や今後の対策等について現状を把握するため、ダイバーシティ推進担当理事及び総務担当理事による各学系長へのヒアリングを実施した。また、各学系の教員人事計画に「女性教員比率の現状と課題、今後の方策」を記載することにより、学術研究院会議において取組状況を確認した。			
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください			

大学名	富山大学		
学長名	齋藤 滋		
2023年5月1日現在の女性教員比率	18.4 %	総教員数	868 名中
		女性教員数	160 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組			
・女性研究者を上位職に登用するための育成プログラムの構築や、役員、部局執行部等に対して、多様な人材登用のメリットや無意識のバイアスの影響を取り除くための管理職研修を実施する。 ・育児・介護等の支援体制を強化し、制度の周知を図ることで女性研究者を含め子育てを行う教職員の両立支援制度やワークライフバランスを推進し、教職員が多様な働き方を選択できるよう環境整備を行う。			
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組			
女性研究者限定の成果公開費、国際シンポジウム開催、国際学会参加に係る費用を補助する公募実施、女性研究者の活躍の可視化・顕彰（未知に挑む女性研究者賞）、育児、介護、妊娠中の研究者への研究サポーター制度、休日保育利用補助、介護セミナーの開催及び介護相談の実施、ウェブサイトやニュースレターの充実による情報発信、教職員及び学生等を講師（ロールモデル）とする講演・座談会（スマートカフェ）の実施、女性研究者と部局上層部による部局ミーティングの実施、大学構成員を対象としたダイバーシティに関する意識啓発講演会の開催、理工系裾野野拡大事業（女子学生向けロールモデル集の作成）、研究者キャリアアップ研修の実施、管理職研修の実施			
現状に対する課題			
・教員に占める女性割合の向上および女性教員の上位職登用			
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況			
公表方法			
国立大学法人富山大学ウェブサイト			
URL			
https://www.u-toyama.ac.jp/outline/information/public/action-plan/			

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
○ 管理職に占める女性に割合又は人数		
● 教員に占める女性の割合（在職率）	毎年度1%以上増加	18.9
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
● その他（1）	大学の意思決定機関等における女性数	1名以上増加
● その他（2）	男性の育児休業取得率	20%以上
○ その他（3）		

2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください
・女性教員を対象とした成果公開費助成公募を実施した。 ・研究専念制度に関する全学的な規則を制定し、各部署等における実施を促した。 ・研究者を対象にキャリアアップ研修を開催した。 ・女性研究者及び女子学生に対する「未知に挑む女性研究者賞」の顕彰を実施した。 ・教職員及び学生等を講師とする講演・座談会（スマートカフェ）を各学部にて実施した。

2-4「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
・配偶者が出産した男性労働者のうち、育児休業取得率30%以上 ・女性職員の育児休業取得率90%以上

大学名	金沢大学
-----	------

学長名	和田 隆志
-----	-------

2023年5月1日現在の女性教員比率	18.5 %	総教員数	1013 名中	女性教員数	187 名
--------------------	--------	------	---------	-------	-------

第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
第4期中期目標・中期計画に準ずるものとして、各部署において分野別女性教員採用割合目標値を挑戦的な数値に改訂し、その達成に向けた行動計画を策定した。特に、理工系の人事を原則として全て女性限定公募から開始している。また、クロスアポイントメント制度を活用して、企業等から優秀な女性研究者を招致することも積極的に推進し、女性研究者の採用増を図っている。他にも、女性研究者等研究支援制度の実施、研究パートナー制度による支援、女性研究者を対象としたリーダー育成支援、ダイバーシティ顕彰（旧女性研究者賞の対象を拡大）等の施策を継続して実施している。 また、金沢大学ワーク・ライフ・バランス宣言の発出、男性育休取得促進セミナーの開催、管理職への育休取得者に対する配慮依頼通知、ワーク・ライフ・バランスに対する意識啓発ポスター掲示等、ワーク・ライフ・バランスを尊重した環境整備を進めている。 そして、女子小中高生へ向けて女性研究者ロールモデルを紹介するイベントの開催や動画制作を行い、大学院生向けには博士女子学生支援制度をスタートし、女性研究者の裾野拡大に取り組んでいる。

上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組
2023年度は、理工系における教員採用時の女性限定公募、女性研究者等研究支援制度、研究パートナー制度、リーダー育成支援、ダイバーシティ顕彰、管理職への育休取得者に対する配慮依頼、女子小中高生向け女性研究者ロールモデル紹介イベント開催・動画公開、博士女子学生支援制度を実施予定。

現状に対する課題
教員を公募しても、女性の応募者が少ない。分野によっては女子学生の在籍者が少なく、女性研究者を増加させることが難しい。抜本的な人事制度の改革や次世代を育成のための女子小中学生・高校生へ向けた新しい取組が必要。

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

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
● 管理職に占める女性に割合又は人数	30%以上	25.17%（36人） （R5.3.31時点）
● 教員に占める女性の割合（在職率）	24%以上	19.5%（212人） （R5.3.31時点）
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
○ その他（1）		
○ その他（2）		
○ その他（3）		

2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください
教員公募をする際は「本学では、男女共同参画を推進しており、女性教員の積極的な登用を行っております。」と必ず記載している。

2-4「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
女性教員の採用比率も目標に掲げている。

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

学長名	寺野 稔
-----	------

2023年5月1日現在の女性教員比率	11.3 %	総教員数	159 名中	女性教員数	18 名
--------------------	--------	------	--------	-------	------

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

上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組
なし

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

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

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
○ 管理職に占める女性に割合又は人数		
○ 教員に占める女性の割合（在職率）		
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
● その他（1） 指導的役割を担う女性職員の割合	20%	20.93
○ その他（2）		
○ その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください
女性の事務職員について、副課長級相当以上ポストに新たに1名配置した。
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
なし

大学名	福井大学				
学長名	上田 孝典				
2023年5月1日現在の女性教員比率	21.2 %	総教員数	619 名中	女性教員数	131 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組					
一般事業主行動計画において、女性教員の在職比率を22%以上とする目標を掲げている。					
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組					
目標値を上回るよう女性教員を積極的に登用する。					

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

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

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
○ 管理職に占める女性に割合又は人数		
● 教員に占める女性の割合（在職率）	22	21.7
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
○ その他（1）		
○ その他（2）		
○ その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください
本学研究者の公募要項に、女性の積極的採用等の文言を記載し、女性の大学教育職員の積極的採用に努める。
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

大学名	岐阜大学				
学長名	吉田 和弘				
2023年5月1日現在の女性教員比率	18.1 %	総教員数	795 名中	女性教員数	144 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組					
1.多様な人材が切磋琢磨する競争環境の醸成に向けて、若手、女性、外国人などの雇用を促進する。そのためのインセンティブ制度を整備する。 ・女性教員比率を増加させる。（岐阜大学においては4%増加させる。） ・若手・女性研究者の比率を向上させるためのインセンティブ制度を強化し実施する。 2.男女共同参画について、これまでの取組を更に発展すべく、環境整備、ワークライフバランスの向上、優秀な女性教員育成のための博士課程学生やポストドクター等の女子学生比率の向上、意思決定部門における意識の啓発などを推進する。 ・女性研究者の研究力向上のため、女性を対象とした英文校閲費用助成事業（年20件程度）を実施し、また、意識改革のための研修（年1、2回程度）を実施する。（※件数、回数 は東海国立大学機構としての数） ・学生・研究員・若手教員・上位職などあらゆる階層（学生・教職員）における女性比率を令和3年度実績より5%向上させる。 ・教育研究評議会など意思決定機関における女性クォータ設定を向上させ、教育研究評議会については将来的に30%以上にする。女性教員の割合を現在より増やす。					

上記のうち、２０２３年度に実施（実施予定）の取組
・若手・女性研究者の比率を向上させるためのインセンティブ制度を継続して実施する。 ・英文校閲費用助成事業を実施し、また、意識改革のための研修を実施する。

現状に対する課題
教育研究院における人事計画の審議において女性を優先的に承認する取組や、補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）」（平成27年度～令和２年度）において女性研究者の研究環境の改善及び研究力向上に繋がる取組等を実施してきたが、女性研究者比率が伸び悩んでいるため、今後はさらに学内における部局長への啓発や各部局数値目標の設定等を進め、着実に女性研究者比率を増加させていくことが課題である。

２－１ 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況
公表方法
H P にて公表
URL
https://www.thers.ac.jp/disclosure/upload/2021zyosei.pdf

２－２ 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
○ 管理職に占める女性に割合又は人数		
● 教員に占める女性の割合（在職率）	23%(2025年度まで)	18.54%
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
● その他（１）	女性上位職比率（教育研究評議会等）	23%(2025年度まで)
○ その他（２）		
○ その他（３）		

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２２年度中に実施した取り組みを記入してください
若手・女性研究者の比率を向上させるために、女性を採用した場合にインセンティブを付与する取組及び女性を採用した場合に5年間ポイントを貸与できる取組を実施した。
２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

大 学 名	静岡大学
-------	------

学 長 名	日詰 一幸
-------	-------

２０２３年５月１日現在の女性教員比率	18.4 %	総教員数	667 名中	女性教員数	123 名
--------------------	--------	------	--------	-------	-------

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

上記のうち、２０２３年度に実施（実施予定）の取組
（１）ダイバーシティ推進室（仮称）の整備を完了する。また、キャンパス・ダイバーシティ宣言を行うとともに、静大ダイバーシティ推進戦略を策定する。 （２）外国人教員との交流会を開催し、教育研究環境に関するニーズを聞き、問題の洗い出しを行う。性別役割意識やアンコンシャスバイアス(無意識の思い込み、偏見)の解消に取り組むためのセミナーを開催する。全学人事管理委員会において、前年度の女性教員比率及び若手教員採用比率の検証を行い、必要に応じて数値目標達成に向けた新たな施策を講じる。 （３）学外組織と連携して、地域のダイバーシティ推進に賛同していただく企業を増やすとともに、ダイバーシティに関する啓発促進セミナーや女子学生の理系進路選択支援等を実施する。学内の教員と地域企業とのジェンダード・イノベーションを推進するための交流会を開催する。

現状に対する課題
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく行動計画により、女性の採用は進んでいるが、学内の教職員における男女共同参画に対する意識や理解に差がみられること。

２－１ 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況
公表方法
大学ホームページ
URL
https://www.shizuoka.ac.jp/outline/vision/gender/

２－２ 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
● 管理職に占める女性に割合又は人数	20%以上	19.70%
● 教員に占める女性の割合（在職率）	20%以上	18.48%
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
● その他（１）	役員に占める女性の人数	1名以上
○ その他（２）		
○ その他（３）		

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２２年度中に実施した取り組みを記入してください
・全学人事管理委員会において女性教員の在職比率を確認し、各領域に対して積極的な採用を要請するとともに、女性に限った教員採用計画を優先的に採択することとした。 ・教員補充において女性教員採用加速システムを活用した教員人事採用を行い、当該教員にスタートアップ支援経費の補助を行った。 ・2020年度から女性研究者採用促進のためのダイバーシティレポート制度を導入し、教員公募において男女共同参画推進の観点から人事選考過程をレポートしている。 ・上記レポートを取りまとめ、1年間の結果を次年度第1回全学人事管理委員会において報告し、今後の女性教員採用を推進している。
２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

大 学 名	浜松医科大学					
学 長 名	今野 弘之					
2023年5月1日現在の女性教員比率		23.4 %	総教員数	411 名中	女性教員数	96 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組						
・若手女性職員の仕事と家庭の両立を前提としたキャリアアップに向けた意識向上を図るため、「キャリア形成研修」「ワークライフバランス研修」及び男女共同参画に関する基礎的な事項について、「ハラスメントに関する講演会」「男女共同参画講演会」を開催する						
・結婚、出産、育児による離職防止並びに出産後の職場復帰支援を目的として医師トータルサポートセンターに非常勤医師（パートタイマー）の雇用枠を設け、雇用環境の整備を図る						
・職員数に応じ女性管理職登用の機会を拡大させ、女性管理職の比率を上昇させる						
・夏季学童保育を実施し、職員の生活を継続的に保障することを通して、仕事と子育ての両立支援を保障する						
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組						
・男女共同参画に関するセミナー等を企画し、男女共同参画への機会拡充を図る						
・医師トータルサポートセンターにおいて、女性医師交流会、学生交流会、シンポジウム、ロールモデル講演会、セミナーなどを通じ、結婚、出産、育児による離職防止並びに出産後の職場復帰支援やキャリア形成支援を推進する						
・夏季学童保育を実施し、職員の生活を継続的に保障することを通して、仕事と子育ての両立支援を保障する						
現状に対する課題						
社会背景に合わせた職員の意識改革が必要である。						
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況						
公表方法						
大学ホームページにて公表						
URL						
https://www.hama-med.ac.jp/about-us/disclosure-info/female.html						
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値		
○ 管理職に占める女性に割合又は人数						
○ 教員に占める女性の割合（在職率）						
○ 女性教員の採用割合（採用率）						
● その他（1）		労働者を対象とした仕事と家庭の両立を前提としたキャリア形成のための研修会の開催	年一回以上	R5.1.11実施		
○ その他（2）						
○ その他（3）						
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください						
ダイバーシティ推進講演会						
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください						

大 学 名	名古屋大学			
学 長 名	松尾 清一（機構長）、杉山 直（総長）			
2023年5月1日現在の女性教員比率	19.7 %	総教員数	2290 名中	女性教員数 451 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組				
・若手・女性研究者の比率を向上させるためのインセンティブ制度を強化し実施 ・海外クロス・アポイントメントの促進のため、総長裁量経費の継続措置、総長管理ポイントの優先措置等の必要な施策を実施 ・英文校閲費用助成事業の実施、意識改革（リダーシップ研修など）のための研修の実施 ・学生・研究員・若手教員・上位職などあらゆる階層（学生・教職員）における女性比率を令和3年度実績より5%向上させる ・教育研究評議会について、女性教員枠を拡大し、部局長が全員男性であっても20%以上となるように制度改革を実施 ・ジェンダー研究を推進しジェンダー学の教育を実施することによって、ジェンダー平等の意識を高め、男女共同参画を阻害する無意識のバイアスの除去に努める。				
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組				
・意思決定に関わる女性教員の増員に向けた教育研究評議会の女性比率の増加 ・女性教員比率増加のための女性教員増員策（女性承継教員の採用増加のためのインセンティブ・ペナルティ施策）の継続実施と強化 ・若手女性研究者比率を向上させるための特任女性教員雇用支援の実施 ・ジェンダーダイバーシティセンターの運営強化のための総長裁量経費の継続措置、総長管理ポイントの優先措置等 ・女性上位職増員のための「女性トップリーダー顕彰」の継続実施 ・女性教員の研究力強化のための英文校閲費用助成事業やリダーシップ研修の実施 ・「無意識のバイアス研修」の全学教職員への義務化 ・文部科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特性対応型）」事業による、工学研究科の女性研究者の研究効率の向上に係る取組と博士後期課程の女子学生への支援 ・ジェンダー・リサーチ・ライブラリ（GRL）において、ジェンダー研究の強化・普及のため、蔵書等の整備等を行うとともに、セミナーや講演会を開催 ・他部局との連携協力による新規採用教員向けメンタープログラムを実施 ・男女共同参画に関する積極的な広報活動 ・学内の関係部局（ハラスメント相談センター、学生相談総合センター、国際教育交流センター）との連携を深め、支援体制を強化 ・新入生対象にした講義「大学での学び」の中で、「ジェンダー学入門」と題したオンデマンド動画教材を提供するとともに、全学教育科目として「ジェンダー学」を開講 ・博士課程リーディングプログラム受講生をはじめとした女子学生を対象に、女性リーダー育成プログラムを実施 ・学校推薦型選抜入試における女子枠の設置（工学部の2学科で実施）の継続実施 ・大学における多様性を推進するための教員採用マニュアルの活用				
現状に対する課題				
助教・講師層の女性教員比率が大きく増加している一方で、准教授・教授層の女性教員比率の増加は緩慢である。女性の上位職の登用にに向けた取組のさらなる強化が必要である。				

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況		
公表方法		
大学HP上で公表		
URL		
https://www.thers.ac.jp/disclosure/public-subject/index.html		
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
● 管理職に占める女性に割合又は人数		27
● 教員に占める女性の割合（在職率）		27
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
● その他（1）	教育研究評議会メンバーに占める女性割合	20
○ その他（2）		
○ その他（3）		
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください		
・2021年度に策定された女性教員増員策を引き続き実施し、各部署が設定された目標達成に向けて女性教員の増員に取り組んだ。 ・在宅勤務制（テレワーク等の活用）等柔軟な働き方に資する制度を活用した。 ・育児部分休業の取得可能期間延長を検討し、2023年度より適用となった。		
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください		
2021年度に策定された女性教員増員策を引き続き実施し、部局毎に女性教員採用目標数を定め、目標を上回った時のインセンティブ付与と目標を下回った時のペナルティーを定め、女性教員の大幅な増員を図った。		

大 学 名	愛知教育大学				
学 長 名	野田 敦敬				
2023年5月1日現在の女性教員比率	27.7 %	総教員数	206 名中	女性教員数	57 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組					
第4期中期目標・中期計画には特に項目を設けていないが、愛知教育大学次世代育成支援・女性活躍推進行動計画に沿って、子育て・介護を行う職員の両立支援、働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備、地域と連携した子育て支援及び女性活躍推進等に関する取組を実施している。					
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組					
両立支援制度の取得を促進させるための職員への各種制度の周知や研修会の実施、女性職員におけるキャリアアップに向けた研修の実施等を予定している。					
現状に対する課題					
特になし					

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況		
公表方法		
愛知教育大学Webサイト、両立支援のひろば、女性の活躍推進企業データベース		
URL		
https://www.aichi-edu.ac.jp/intro/action/gender.html 、 https://ryouritsumhlw.go.jp/ 、 https://positive-ryouritsumhlw.go.jp/positivedb/		
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
○ 管理職に占める女性に割合又は人数		
○ 教員に占める女性の割合（在職率）		
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
● その他（1）	女性職員において、キャリア形成の節目となる時期のキャリアアップに向けた研修の参加率	80% (2022年4月～)
● その他（2）	行動計画期間中の年次有給休暇取得率	40% (2022年4月～)
○ その他（3）		
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください		
・常勤事務職員を対象に、階層別の研修を行った。 ・職員に対して、年次休暇取得促進についての周知を行った。 また、管理職等に対して、自ら率先して年次休暇を取得することを促す周知を行った。		
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください		
特になし		

大 学 名	名古屋工業大学				
学 長 名	木下 隆利				
2023年5月1日現在の女性教員比率	11.0 %	総教員数	353 名中	女性教員数	39 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組					
女性教員の拡充のため、具体的な数値目標を設定した上で、女性研究者育成戦略制度（スタートアップ助教）にて若手女性教員の確保、その他取組にて女性教員の積極的な採用を行い、女性教員が活躍するための支援を充実させ、優れた女性研究者の裾野拡大に資するとともに、本学におけるダイバーシティ&インクルージョン環境をより一層推進拡充を図る。 女性教員比率：2027年度3月末10%以上の目標をかかげている。					
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組					
女性教員の定年退職者等を考慮し、指標が達成できるよう学長のトップダウンにより、実施する教員公募の一部で「女性限定」の条件を付す。					

現状に対する課題		
特になし		
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況		
公表方法		
名古屋工業大学公式HPに掲載		
URL		
https://www.nitech.ac.jp/intro/corporative/business_owner_plan.html		
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
○ 管理職に占める女性に割合又は人数		
○ 教員に占める女性の割合（在職率）		
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
● その他（1）	女性教員の在職比率を10%以上とする。	10.00%
● その他（2）	常勤男性職員の育児休業取得率を20%以上とする。	20.00%
○ その他（3）		
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください		
・女性限定公募や女性優先採用等のポジティブアクションを実施した。 ・ダイバーシティ環境の整備のため研究支援員制度等の取組を研究者へ周知徹底した。 ・女性研究者のための研究推進インセンティブを付与するなど充実を図った。 ・学内教職員向け育児・介護休業法改正ポイント説明会を実施し取得率の向上を図った。		
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください		
特になし		

大 学 名	豊橋技術科学大学		
学 長 名	寺嶋 一彦		
2023年5月1日現在の女性教員比率	10.1 %	総教員数	208 名中
		女性教員数	21 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組			
第4期中期目標・中期計画に掲げる「女性研究者の研究環境を改善するとともに、雇用に関する計画を立てることにより、女性研究者の雇用を推進する」ために次のことに取り組む。 ・年齢・職位等のバランス及びキャリアパスの構築と連動した雇用計画の充実・強化 ・女性研究者の研究環境の充実・強化			
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組			
・女性研究者雇用計画を策定及び女性限定公募の継続実施 ・ダイバーシティ推進センターの充実・拡充・地域との連携強化 ・女性が働きやすい環境の整備（多様な働き方に関する制度周知、休日勤務時の託児費用補助、意見交換会・女性管理職セミナーの実施、相談窓口の設置・愛知県女性の活躍促進宣言） ・ダイバーシティ意識啓発（ジェンダーダイノベーション関連のシンポジウム、講演会・イベントの実施、FD・SD研修） ・女性研究者・技術者の裾野拡大（ダイバーシティ活動支援学生による座談会の実施、女子学生ネットワークの体制強化）			
現状に対する課題			
女性教員の他大学等への転出が多く、長期的に雇用を維持するための支援体制のさらなる整備が課題となっている。 男女共同参画に関する講演会や研修の参加者が固定化されているため、全学的な意識改革が課題である。			
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況			
公表方法			
ホームページ			
URL			
https://equal.tut.ac.jp			
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値	
○ 管理職に占める女性に割合又は人数			
● 教員に占める女性の割合（在職率）	14%	10.10%	
○ 女性教員の採用割合（採用率）			
● その他（1）	男性職員の育児休業取得率	10%	25.00%
○ その他（2）			
○ その他（3）			
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください			
・女性教員の積極的な採用（女性限定公募・優先公募） ・教職員に対する支援体制の検討・整備（多様な働き方に関する制度周知、休日勤務時の託児費用補助、学長との懇談会、意見交換会の実施、相談窓口の設置） ・意識啓発（ダイバーシティ関連講演会・イベントの実施、FD・SD研修、パンフレット・冊子の配布）			
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください			
2026年女性教員比率14%以上（豊橋技術科学大学長期将来ビジョン）			

大 学 名	三重大学			
学 長 名	伊藤 正明			
2023年5月1日現在の女性教員比率	19.0 %	総教員数	785 名中	女性教員数 149 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組				
・教育職員の人事において、多様で優れた教育組織を編成するため、優秀な若手教員、女性教員、外国人教員を積極的に登用する。 ・教職員の人事において、性別・国際性・障がいの有無を問わず、様々な価値観を持つ教職員が参画する大学を目指し、ダイバーシティに関する取り組みを推進することにより、多様な人材の雇用を積極的に行う。				
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組				
・2022年に定めたダイバーシティ&インクルージョン推進のための各種数値目標に係る達成状況について、公表すると共に学内で情報共有を図り、今後の教員採用計画について意見交換を行う。 ・ポジティブアクションとして、学長裁量による教員の女性限定公募を行う。 ・育児等のライフイベント中の教員の両立支援として、研究補助者雇用経費助成事業を継続して実施する。 ・ダイバーシティに係る意識啓発のための講演会、セミナー、e-Learning等を実施する。				
現状に対する課題				
・教員公募において、専門分野によって明らかに女性の応募者が少ない。 ・教員採用に係るアンコンシャス・バイアスの払拭。 ・自然科学系のアカデミアを目指す女子学生の増加策。				
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況				
公表方法				
三重大学ホームページ及び厚生労働省一般事業主行動計画公表サイト				
URL				
https://www.mie-u.ac.jp/danjo/actioplan/action_plan.pdf https://ryouritsu.mhlw.go.jp/hiroba/planfile/202203181313251534022_1.pdf				
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値	
☐	管理職に占める女性に割合又は人数			
☒	教員に占める女性の割合（在職率）	21%以上（～2027.3.31）	19	
☐	女性教員の採用割合（採用率）			
☒	その他（1）	男性職員の育児休業取得率	30%以上（～2027.3.31）	26.9 （2023.3.31現在）
☐	その他（2）			
☐	その他（3）			
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください				
・ダイバーシティ&インクルージョン推進のための指標として、「一般事業主行動計画」の数値目標を包含した2030年までの新たな三重大学の数値目標を定め、学内への周知及びウェブサイトで公表した。 ・本学のダイバーシティ&インクルージョン推進のための基本方針に基づき、全教職員対象のFD/SDとして「アンコンシャス・バイアス」に関するe-Learning研修を実施した。				
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください				
・常勤の大学教員における若手教員比率を、25%以上とする。 ・常勤の大学教員における外国人教員比率を、3%以上とする。 ・学長・理事・副学長における女性が占める割合を、20%以上とする。 ・大学の意思決定機関における女性が占める割合を、20%以上とする。 ・教授に占める女性割合、を20%以上とする。 ・准教授に占める女性割合を、30%以上とする。				

大 学 名	滋賀大学			
学 長 名	竹村 彰通			
2023年5月1日現在の女性教員比率	20.6 %	総教員数	214 名中	女性教員数 44 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組				
女性研究者比率25%以上を達成				
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組				
女性研究者比率25%以上を達成				
現状に対する課題				
特になし。				
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況				
公表方法				
ホームページ				
URL				
https://www.shiga-u.ac.jp/information/cooperation-plannin/diversity/				

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
● 管理職に占める女性に割合又は人数	25	18.5
○ 教員に占める女性の割合（在職率）		
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
○ その他（1）		
○ その他（2）		
○ その他（3）		
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください		
常勤職員について、女性の管理職を登用した。		
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください		
特になし。		

大学名	滋賀医科大学				
学長名	上本 伸二				
2023年5月1日現在の女性教員比率	25.0 %	総教員数	384 名中	女性教員数	96 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組					
○育児・介護等のライフイベントに直面する女性医師のキャリア継続支援（スキルズアッププログラム等）を県内の関連病院と連携して拡充することで、女性医師の離職防止・復職等を県内広域で支援する仕組みを構築し、地域における女性医師の活躍を促進する。 ○育児・介護等のライフイベントに直面した全ての研究者がキャリアを継続できるよう、学部学生を研究者に対する研究支援員として雇用配置する「研究者のための研究支援員配置制度」の活用を促進し、構成員全体の教育・研究・診療活動の持続化を図る。 ○女性教員の教育研究環境の整備 女性教員等が産前・産後休暇や育児休業等を取得できる環境を整備するとともに、教育・研究・診療等の業務に支障を来さないように、適宜、特任助教（任期1年）の配置を行うなど、ライフイベントに応じた支援体制を構築する。					
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組					
○離職した女性医師の復職支援等の体制を充実させる。 ○出産、育児、介護等に関わる研究者支援を継続する。 ○女性が活躍できる職場環境を醸成するため、研修等を開催するとともに、女性役員の登用・配置を推進する。 ○育児休業等の制度に関する情報や利用方法を学内構成員へ周知する。					
現状に対する課題					
・男女共同参画推進に係る教職員の意識のばらつき。 ・女性管理職候補者数の不足。					

2－1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況			
公表方法			
滋賀医科大学男女共同参画推進室ホームページ			
URL			
https://danjokd.shiga-med.ac.jp			
2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○ 管理職に占める女性に割合又は人数			
● 教員に占める女性の割合（在職率）		24%以上	26.3% （2023年4月1日）
○ 女性教員の採用割合（採用率）			
● その他（1）	事務職員の月平均の残業時間数を計画期間の前年度よりも削減する	5%以上	20% （2023年4月1日）
○ その他（2）			
○ その他（3）			
2－3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください			
・教員の公募に際して、女性の積極的な応募を促進する文言を公募要領に掲載している。 ・部署ごとの超過勤務時間をグラフ化し、毎月の会議で削減状況をモニタリングしている。 ・全学的にRPAを導入し、業務の効率化を図るプロジェクトを立ち上げて改善に取り組んだ。			
2－4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください			
第3期滋賀医科大学男女共同参画推進基本計画（マスタープランにおける「行動計画（アクションプラン）」 ・女性教員の在職比率24%以上 ・女性教員の採用比率25%以上 ・管理職における女性登用率28%以上			

大学名	京都大学				
学長名	湊 長博				
2023年5月1日現在の女性教員比率	16.6 %	総教員数	3496 名中	女性教員数	581 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組					
全学において、女性教員比率の増加・女子学生比率の増加に向けたアクションプランを策定するとともに、全部局においても同様のアクションプランを策定して、部局間の連携・協力のもとでこれを実施する。					

上記のうち、２０２３年度に実施（実施予定）の取組
・女性教員採用に係るインセンティブの付与 ・主体的に育児・介護に携わる教員に対する就業環境の整備（学童保育施設の新設） ・女子学生を中心とした研究プロジェクト支援事業の実施 ・オープンキャンパスにおいて、各界で活躍する本学出身女性が学生時代の話や卒業後の体験を、女子高校生及び保護者へ直接語りかける取組の実施

現状に対する課題
・女性教員比率が低い。 ・女子学生が少なく、将来を担う女性研究者が育ちににくい環境にある。

２－１ 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況
公表方法
大学ホームページに掲載
URL
https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/gender-equality/suisin

２－２ 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
○ 管理職に占める女性に割合又は人数		
○ 教員に占める女性の割合（在職率）		
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
● その他（１）	事務職員の管理職（課長級以上）における女性比率	16%以上 17%
● その他（２）	一般労働者の各月ごとの平均残業時間数	20時間以下 14.8時間
○ その他（３）		

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２２年度中に実施した取り組みを記入してください
業務の効率化や超過勤務の事前命令の徹底等、教職員の労働時間の適正化の推進に係る意識向上については、従前より全学を対象とした通知により推進しており、2022年度においても同通知に基づき継続して取組を行った。 また、所属部署において具体的な縮減目標を設定するなど、超過勤務時間の縮減を励行した。

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
京都大学男女共同参画推進アクションプラン（2022年度～2027年度）で達成目標（数値目標）を設定した。 1.全学の女性教員比率（特定教員を含む）を2027年度に20%とする。 2.役員会構成員の女性比率を2027年度に25%とする。

大 学 名	京都教育大学
-------	--------

学 長 名	太田 耕人
-------	-------

２０２３年５月１日現在の女性教員比率	26.4 %	総教員数	110 名中	女性教員数	29 名
--------------------	--------	------	--------	-------	------

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
男女共同参画及び女性の職業生活における活躍の推進体制を強化するため、第４期中期目標期間中の教職員における女性管理職割合を18%以上とする。 大学教員の採用時における積極的是正措置として、「男女共同参画社会基本法の趣旨に則り、業績等に関する評価が同等である場合は、女性を優先的に採用します。」と公募要項に明記する。

上記のうち、２０２３年度に実施（実施予定）の取組
２０２３年５月１日現在で女性管理職割合は22.6%である。

現状に対する課題
特になし。

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

２－２ 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
● 管理職に占める女性に割合又は人数	18.00%	23%
○ 教員に占める女性の割合（在職率）		
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
○ その他（１）		
○ その他（２）		
○ その他（３）		

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２２年度中に実施した取り組みを記入してください
「管理職に占める女性の割合」については、目標達成しているが、男女の比率について留意している。

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

大学名	京都工芸繊維大学				
学長名	森迫 清貴				
2023年5月1日現在の女性教員比率	14.3 %	総教員数	266 名中	女性教員数	38 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組					
I 教育研究の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置 1 社会との共創に関する目標を達成するための措置 (1)-1 本学の強み・特色である「デザイン・建築」、「グリーンイノベーション」、「新素材イノベーション」の3分野を中心に、領域拡大や新領域開拓を行いながら、地球と日本の未来のために取り組むべき喫緊の課題である「持続可能な社会の実現」に貢献する研究を推進するために、多様な人材の確保、教員の業務負担軽減の措置、人事給与・研究支援制度の見直し等により、研究環境の整備を行う。 評価指標 (1)-1-a 女性教員の割合 18.5%（令和9年度末）					
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組					
昨年度に引き続き、令和4年3月に改訂した人事基本方針に則り、中・長期的な財政展望を踏まえて適正な職員確保に努め、均衡ある年齢構成に留意しつつ、性別、年齢、国籍等を問わず、国内外の多様な人材の活用を図るべく、学系等の組織長と意識の共有を図り、各年度の教員人事において計画的な雇用に努める。女性研究者が活躍できる研究環境を整備し、採用に繋げる。 女性教員の割合（目標値）16%（令和5年度末）					
現状に対する課題					
特になし					
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況					
公表方法					
大学ホームページへの掲載					
URL					
https://www.kit.ac.jp/national_university_corporation/160401danzyokyoudousankaku/					
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値		
● 管理職に占める女性に割合又は人数		25%	25%		
○ 教員に占める女性の割合（在職率）					
○ 女性教員の採用割合（採用率）					
● その他（1）	男女の平均継続勤務年数の差異を1.35倍以内にする。	1.35倍	1.37倍		
○ その他（2）					
○ その他（3）					
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください					
特になし					
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください					
前項目で記載のとおり、第4期中期目標・中期計画の達成に向けたロードマップにおいて、数値目標を掲げている。					

大 学 名	大阪大学			
学 長 名	西尾 章治郎			
2023年5月1日現在の女性教員比率	19.9 %	総教員数	3324 名中	女性教員数 661 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組				
第4期中期目標においては、「多様な人材が輝くキャンパスの実現」を掲げ、「多様な人材が活躍し輝くグローバル戦略を推進するとともに、多様な個性が活性化し開花するキャンパスを実現する。特に、これまでも推進してきた、性別、SOGI（性的指向、性自認）、障がいの有無、国籍、民族、文化的背景、年齢等の違いを超えた、真に多様性を生かせるダイバーシティ&インクルーシブな環境づくりをより一層強化する。」としている。 第4期中期計画においては、「アンコンシャス・バイアスの克服を図るとともに、ライフイベントを迎えた研究者の研究と生活の両立支援施策を実施することにより、女性研究者の在職比率を25%（第4期中期計画終了時）に向上させる。また、女性研究者のすそ野を拡大するため、女子中高生に対する自然科学系分野への進学促進施策及び女子学生に対する大学院進学促進施策を実施する。」とし、特に以下の事項については重点事項として実施する。 ○理工学系女子学生への入学支援金制度実施 ○女子学生による小中高生への働きかけ・理系への進学促進 ○博士後期課程への進学促進施策の実施 ○アンコンシャス・バイアス克服を目的とした研修・講演の実施 ○教員上位職における女性比率向上施策（差額人件費支援） ○部局の自立した人事計画策定・自己点検・自己評価 ○教員選考におけるダイバーシティ観の導入				
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組				
<実施取組> ○理工学系女子学生への入学支援金制度実施 ○女子学生による小中高生への働きかけ・理系への進学促進 ○アンコンシャス・バイアス克服を目的とした研修・講演の実施 ○アンコンシャス・バイアス克服等を目的とした研修支援事業 ○教員上位職における女性比率向上施策（差額人件費支援） ○部局の自立した人事計画策定・自己点検・自己評価 <実施予定> ○理工学系女子学生への博士後期課程進学施策（女子大学院生優秀研究賞）				
現状に対する課題				
女性研究者在職比率を向上させるための取組については、「女性比率が低い研究分野における、戦略的研究者すそ野拡大」「女性研究者の研究力向上に向けた環境整備」など、在学生及び在職者に対する取組のみならず、小中高生及びその保護者に対する取組が必要となり、また、マジョリティである男性上位職に対しても、アンコンシャス・バイアスの払拭等、意識改革の取組が必要となるため、幅広い取組体制を継続することが課題である。				

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況			
公表方法			
ダイバーシティ&インクルージョンセンターHPに掲載			
URL			
https://www.di.osaka-u.ac.jp/			
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
☐	管理職に占める女性に割合又は人数		
☐	教員に占める女性の割合（在職率）		
☐	女性教員の採用割合（採用率）		
☒	その他（1）	意思決定過程（経営協議会委員、総長補佐）に占める女性の割合	30%(令和6年度末)
☒	その他（2）	女性研究者在職割合	30%に近づく (令和13年度)
☒	その他（3）	男性の育児休業等取得率	70%(令和6年度末)
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください			
・ 部局の自立した人事計画策定・自己点検・自己評価を実施。 ・ 研究支援員制度（長期）、教育研究支援制度（短期）、学内保育施設の運営、病児・病後児保育を継続して実施。 ・ 一時預かり保育及び、一時預かり保育室に派遣するシッター利用料金の一部補助の継続実施。 ・ クロス・アポイントメントによる女性教員受け入れ支援制度を実施。 ・ 産休等代替教員弾力的運用制度の実施。 ・ 教員上位職における女性比率向上施策（差額人件費支援） ・ 男性の育児休業取得促進に向けた研修の実施			
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください			

大 学 名	大阪教育大学		
学 長 名	岡本 幾子		
2023年5月1日現在の女性教員比率	31.1 %	総教員数	244 名中
		女性教員数	76 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組			
第4期中期目標・中期計画において、人的資源を効果的に活用するため、年齢構成の適正化及び人材の多様性を考慮した人事計画を実行する。特に、女性、若手、外国人等多様な人材の積極的登用や能力の一層の活用を図るとともに女性管理職の登用を推進する。			
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組			
女性教員の増員について取組を継続することとし、次世代育成支援に関する取組及び女性教職員の配置や能力発揮・キャリア形成に対する支援の拡充などについても、引き続き検討を進めていくこととしている。			
現状に対する課題			
全体として女性教員比率は30%以上を継続できているが、一部の専門分野においては教員公募に対する女性応募者数の割合自体が低く採用が困難であるなど、分野による偏りが見られる。			
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況			
公表方法			
ウェブサイト			
URL			
https://osaka-kyoiku.ac.jp/Portals/0/images/university/other/diversity/suisinkoudoukeikaku2020_2023.pdf			
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
☒	管理職に占める女性に割合又は人数	20%以上 (令和6年3月までに)	17.6
☐	教員に占める女性の割合（在職率）		
☐	女性教員の採用割合（採用率）		
☐	その他（1）		
☐	その他（2）		
☐	その他（3）		
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください			
上位職昇任予定の女性教員に対して、プロモーションメンターの面談を行った。			
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください			
・ 研究者在職者に係る女性比率：30.2%（令和4年度） ・ 研究者採用者に係る女性採用比率：37.5%（同上）			

大 学 名	兵庫教育大学		
学 長 名	加治佐 哲也		
2023年5月1日現在の女性教員比率	27.9 %	総教員数	136 名中
		女性教員数	38 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組			
第3期中期目標期間中に引き続き、女性の活躍を推進するため、「女性教員比率：30%以上」「役員等（管理職）の女性比率：15%以上」という目標を掲げている。			

上記のうち、２０２３年度に実施（実施予定）の取組
・男女共同参画についても分かりやすい情報提供を行う ・女性職員による業務説明を行う

現状に対する課題
特にありません

２－１ 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況
公表方法
本学Webページ上で公開
URL
https://www.hyogo-u.ac.jp/gender/index.php

２－２ 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
● 管理職に占める女性に割合又は人数	15%以上	30.8
○ 教員に占める女性の割合（在職率）		
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
● その他（１） 女性教職員の採用割合	30%以上	41.9
● その他（２） 教職員の育児休業取得率	女性：90%以上 男性：計画期間中1人以上	女性：100% 男性：2人 (令和4年度実績)
○ その他（３）		

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２２年度中に実施した取り組みを記入してください
・育児・介護支援制度に関する本学Webページを更新し、全教職員に周知した ・職員採用試験に際して女性職員による業務説明を行った

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

大 学 名	神戸大学
-------	------

学 長 名	藤澤 正人
-------	-------

２０２３年５月１日現在の女性教員比率	18.3 %	総教員数	1535 名中	女性教員数	281 名
--------------------	--------	------	---------	-------	-------

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

上記のうち、２０２３年度に実施（実施予定）の取組
・個々の事情に応じた働き方ができる職場風土の醸成及び女性のキャリアアップの促進 ・女性研究者の在籍・採用・昇任比率の向上にむけた各種支援の実施 ・ワークライフバランスに関する各種支援の実施 ・多様な性ジェンダーの理解促進 ・保育体制の検討 ・ユネスコチャ事業の実施

現状に対する課題
・女性教員在籍比率目標の達成に向けた支援策の拡充 ・女性教員の昇任を促進する支援策の検討

２－１ 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況
公表方法
大学ホームページ
URL
https://www.office.kobe-u.ac.jp/opge-kyodo-sankaku/data/data/images/josei_koudoukeikaku2020_koukai2023.pdf

２－２ 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
○ 管理職に占める女性に割合又は人数		
○ 教員に占める女性の割合（在職率）		
● 女性教員の採用割合（採用率）	30%以上	24.11% (令和4年度実績)
● その他（１） 教員における男女の継続勤務年数の差を3年以下とする。	3年以下	3.4年 (令和5年3月31日)
○ その他（２）		
○ その他（３）		

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２２年度中に実施した取り組みを記入してください
女性教員の採用促進に向けて、若手女性研究者の採用に係るインセンティブ（ポイント付与）及び、女性教員を増加させた部局へのインセンティブ（経費配分）を創設した。

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

大学名	奈良教育大学			
学長名	宮下 俊也			
2023年5月1日現在の女性教員比率	24.7 %	総教員数	93 名中	女性教員数 23 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組				
男女共同参画の基本方針に基づく取組を実施することで、女性教職員が能力を十分に発揮できる働きやすい環境を整備し、女性教職員の採用及び管理職への登用を進める。 「奈良教育大学ダイバーシティ・インクルージョン推進宣言」の周知徹底を図る。				
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組				
2022年度から取り組んでいる国立大学法人奈良国立大学機構一般事業主行動計画により、女性教員の採用促進に関する方策を検討する。 「奈良教育大学ダイバーシティ・インクルージョン推進宣言」の周知徹底を図る。				
現状に対する課題				
管理職に占める女性割合が低い。				
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況				
公表方法				
国立大学法人奈良国立大学機構ウェブページに掲載				
URL				
http://www.nara-ni.ac.jp/disclosure/public-subject.html				
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値	
○ 管理職に占める女性に割合又は人数				
● 教員に占める女性の割合（在職率）		25%	25%	
○ 女性教員の採用割合（採用率）				
● その他（1）	男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数割合	70%以上	83.90%	
○ その他（2）				
○ その他（3）				
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください				
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください				

大学名	奈良女子大学			
学長名	今岡 春樹			
2023年5月1日現在の女性教員比率	41.3 %	総教員数	201 名中	女性教員数 83 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組				
第4期中期目標・中期計画では、より一層、ダイバーシティのある研究環境実現を推進する。育児・介護等に携わる教員に支援員を配置する教育研究支援員制度や、学会発表や論文発表の経費支援を行うスキルアップ支援制度を引き続き活用する。また、以下の取組を実施する。 1. 病児保育支援の実績を積み、病児保育支援を開始する 2. 奈良女子大学における女性教員比率の向上〔第4期中期目標期間終了時点で41%〕、女性教員採用比率の維持〔第4期中期目標期間終了時点で50%〕 3. 奈良女子大学における上位職に占める女性教員比率の向上〔第4期中期目標期間終了時点で35%〕				
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組				
女性教員比率、女性教員採用比率、及び上位職に占める女性教員比率の数値目標達成のため、令和4年度に新設した「ダイバーシティ推進のための人事検討会」を開催し、各部署の協力の下で男女共同参画を推進する。「訪問型」病児保育支援の試験的運用を開始する。				
現状に対する課題				
理学系分野の教授の女性教員比率向上 工学系分野の上位職（教授・准教授）の女性教員比率向上				
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況				
公表方法				
大学ホームページ				
URL				
http://koto.nara-wu.ac.jp/kokai/kihonhousin/jigyokeikaku.pdf				
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値	
○ 管理職に占める女性に割合又は人数				
● 教員に占める女性の割合（在職率）		41%	41.50%	
● 女性教員の採用割合（採用率）		50%	63.64%	
● その他（1）	上位職に占める女性教員比率	35%	37.35%	
● その他（2）	男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数割合	70%以上	83.92%	
○ その他（3）				
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください				
「一般事業主行動計画」（計画期間：令和4年4月1日～令和10年3月31日）において、奈良女子大学では、「女性教員比率を41%に向上、女性教員採用比率の50%維持、上位職に占める女性教員比率を35%に向上させる」としている。2022年度中に、奈良女子大学では研究院会議に「ダイバーシティ推進のための人事検討会」を新設し、女性教員採用比率等の数値目標達成のための計画を検討した。				

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

大学名	奈良先端科学技術大学院大学			
学長名	塩崎一裕			
2023年5月1日現在の女性教員比率	15.9 %	総教員数	214 名中	女性教員数 34 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組				
優秀な若手・女性研究者を継続的に採用するため、魅力的なテニユア・トラックポジションの公募を推進する。テニユア・トラック教員を含むすべての若手・女性研究者のキャリア形成を支援するため、ワークライフバランスの向上に資する環境整備等を継続的に行う。				
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組				
・テニユア・トラック制度を活用した女性教員の採用に取り組むとともに、女性採用数を維持するため女性限定公募を積極的に実施する。 ・ワークライフバランスの向上に資する環境整備のために、学内保育所設置に向けた既存建物の改修工事を行う。また、研究支援員制度について介護や看護等を事由とした申請資格拡充する。				
現状に対する課題				
女性教員比率は改善されたが教授は3.7%であり、女性職員の課長相当職以上の比率は0.0%であるため、上位職・管理職登用の方策を引き続き実施する必要がある。				

2－1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況			
公表方法			
ホームページ			
URL			
https://www.naist.jp/corporate/tayounajinzai/jyoseikatuyaku.html			
2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○ 管理職に占める女性に割合又は人数			
● 教員に占める女性の割合（在職率）		10%	15.90%
○ 女性教員の採用割合（採用率）			
● その他（1）	一般職に占める女性の割合	30%	35.50%
○ その他（2）			
○ その他（3）			
2－3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２２年度中に実施した取り組みを記入してください			
常勤教員採用の際に、積極的に正措置(女性限定公募)を実施した。			
2－4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください			

大 学 名		和歌山大学				
学 長 名		本 山 貢				
2023年5月1日現在の女性教員比率		23.2 %	総教員数	233 名中	女性教員数	54 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組						
学生の多様なニーズ（修学、キャリア、心身の不調、障害、SOGI、留学生対応など）に応じた学内支援体制を、メンタルヘルスを含むダイバーシティ・インクルージョンの視点から構築する。そのために、保健センター、障がい学生支援部門、男女共同参画推進室等を新たな組織に再編・統合し、業務を担当する教職員が組織的に連携して、一人ひとりの学生のニーズに対応した支援を行う。						
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組						
令和5年4月から新たに「ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン推進本部（DEI）」を設置し活動を開始。ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョンのガイドライン策定のための検討を行う。						
現状に対する課題						
特になし						
2－1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況						
公表方法						
ホームページに掲載						
URL						
https://www.wakayama-u.ac.jp/equal/actionplan.html						
2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目				目標値	現状値	
○ 管理職に占める女性に割合又は人数						
○ 教員に占める女性の割合（在職率）						
○ 女性教員の採用割合（採用率）						
● その他（1）		女性教職員の比率を40%とすることを目指す		40%	34%	
○ その他（2）						
○ その他（3）						

2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください
教員公募の際に、男女共同参画の推進を明示するとともに、女性の応募を促した。
2-4「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
特になし

大学名	鳥取大学				
学長名	中島廣光				
2023年5月1日現在の女性教員比率	20.0 %	総教員数	720 名中	女性教員数	144 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組					
ダイバーシティ環境の整備を推進するため、第3期中期目標期間においてダイバーシティキャンパス推進室（男女共同参画推進室）で取り組んだ実績を基に、ライフイベント中の教職員への支援、女性研究者の裾野拡大、女子学生へのキャリア支援、教職員の意識啓発等の活動に取り組む。					
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組					
ダイバーシティ環境の整備を推進するため、研究支援員の配置等によるライフイベント中の教職員への支援、女子学生向けセミナーの開催等による女性研究者の裾野拡大、国際公募の実施など女性教員の雇用増加につながる取り組みを実施する。特に、第4期次世代育成支援行動計画に基づき、男性が育児休業等を取得しやすい環境を整備する。					
現状に対する課題					
採用女性割合は一定水準に達しているが、管理職に占める女性割合が低く、計画的に候補者の育成を図る必要がある。					

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況
公表方法
HPへの掲載
URL
https://www.tottori-u.ac.jp/about/effort/participation/next-support/

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●	管理職に占める女性に割合又は人数	20%以上	13.20%
●	教員に占める女性の割合（在職率）	22%以上	20.20%
○	女性教員の採用割合（採用率）		
●	その他（1）大学教員について、教授職に占める女性の割合	23%以上	13.50%
●	その他（2）事務職員について、係長級以上職に占める女性の割合	22%以上	20%
○	その他（3）		

2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください
・常置委員会委員に役職指定による委員に加え、委員長指定による女性委員を置き、管理職候補者の育成を図る。 ・女性職員がキャリアアップ後も生活と仕事を両立できるような環境とするため、学内メール等により、定時退庁日における定時退庁の徹底、時間外労働の縮減を図る。
2-4「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
特になし

大学名		島根大学				
学長名		服部 泰直				
2023年5月1日現在の女性教員比率		22.1 %	総教員数	721 名中	女性教員数	159 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組						
その他 人事に関する計画 ・教員については、若手教員、女性教員及び外国人数員の採用を考慮しつつ、若手1：中堅2：シニア1の比率を目途とし、事務系職員については、若手1：中堅1：シニア1の比率を目途とし、中長期中でバランスが取れるように適切な人員構成を目指すことで、年代構成を踏まえた持続可能な体制を構築する。 ・ダイバーシティやインクルーシブな学内環境の構築に向け、女性、外国人や障がい者を積極的に採用し、多様なバックグラウンドを有する構成員が活躍できる環境を整備する。						
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組						
・女性研究リーダー育成支援として、研究費の助成（公募） ・育児や介護で研究ができない教員に向けた研究サポーター制度の実施 ・教員採用について、基本的に若手・外国人・女性を採用するポジティブアクション ・性の多様性に関する基本方針と対応ガイドブック発行						
現状に対する課題						
・副学長、教授の女性比率は少しずつ上昇しているが、理事はまだ0である。 ・事務職員の女性管理職割合は、昨年度から倍増したが、次の世代等周りの職員の意識向上を図る必要がある。						
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況						
公表方法						
大学ホームページに掲載						
URL						
https://www.shimane-u.ac.jp/introduction/policies_and_initiatives/joseikatsuyaku.html						

2ー2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値	
○	管理職に占める女性に割合又は人数			
●	教員に占める女性の割合（在職率）	24%	22.56%	
○	女性教員の採用割合（採用率）			
●	その他（１）	大学教員について教授職に占める女性の割合	13%	12.61%
●	その他（２）	事務職員について管理職に占める女性の割合	18%	13.79%
○	その他（３）			

2ー3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２２年度中に実施した取り組みを記入してください	
・事務職員における管理者の女性割合が少なかったため、職員のキャリアアップセミナーとして「女性職員のキャリアアップ」をテーマに実施した。今後、島根県の行政や企業とタイアップして「女性職員の異業種交流会」、「合同キャリアアップセミナー」などを行う予定である。	

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

大 学 名	岡山大学				
学 長 名	那 須 保 友				
2023年5月1日現在の女性教員比率	20.6 %	総教員数	1449 名中	女性教員数	299 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組					
・女性・外国人の積極的・戦略的な人材確保及び人材育成のために、ウーマン・テニュア・トラック制を始めとする女性教員の支援策の充実を図る。 ・女性教員特別昇任（ポストアップ）制度，女性研究者海外派遣事業等により，優秀な女性研究者の上位職登用を図る。 ・本学の法人経営及び教育研究・社会貢献活動の安定性・健全性を確保するために，外部役員や女性教員の登用により役員の多様性を確保する。女性役員比率については，30%を達成している状況を維持する。 ・女性教職員からグローバル・リーダーを育成するため，リーダーシップ研修を開催し，参加を促す。また，女性管理職ロールモデルの紹介等により意識啓発を行うとともに女性管理職候補者と管理職との連携の機会を創出する。 ・学内の各組織において，女性研究者の在職割合，採用割合に関する具体的数値目標を設定し，年度ごとの女性研究者の採用と職階別の女性研究者比率の達成状況について，定期的に点検し目標達成を図る。					
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組					
・学内保育所の継続的運営及び研究支援員制度による研究環境の更なる充実を図る。また，個別相談及びメンタープログラムにより，女性研究者の研究環境や家庭等へのサポートを行い，女性研究者の定着及びキャリアアップを促す。 ・岡山大学独自のウーマン・テニュア・トラック（WTT）制を引き続き実施する。また，女性教員特別昇任（ポストアップ）制度，女性研究者海外派遣事業等により，優秀な女性研究者の上位職登用を図る。 ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を実施する。					
現状に対する課題					
・管理職を含めて，指導的地位に含める女性の割合が低い。 ・女性教員の割合が低い。 ・女性教員及び研究者を目指す女性大学院生が少ない。					

2－1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況				
公表方法				
大学ホームページで公表している。				
URL				
https://www.okayama-u-diversity.jp/wp/wp-content/uploads/2022/03/koudoukeikaku2022-2027.pdf				
2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
○ 管理職に占める女性に割合又は人数				
● 教員に占める女性の割合（在職率）			25% (2022～2026年度)	20.60%
○ 女性教員の採用割合（採用率）				
● その他（1）	男性の育児休業取得率		30% (2022～2026年度)	34.4% (2022年度末現在)
● その他（2）	役員に占める女性比率		30% (2022～2026年度)	30%
○ その他（3）				
2－3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください				
現在策定している一般事業主行動計画は、2022年4月1日から2027年3月31日を計画期間としている。女性教員特別昇任（ポストアップ）制度により、2022年度に准教授1名を上位職に登用した。また、女性教員比率向上のため、岡山大学独自のウーマン・テニュア・トラック（WTT）制により1名を採用した。				
2－4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください				
○スーパーグローバル大学創成支援事業 女性教員の採用割合を増加させ、2023年度には女性教員比率25%を目指す。 ○科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」 2024年度には女性研究者採用比率45%（自然科学系40%）、女性研究者在職比率25%を目指す。				

大 学 名	広島大学			
学 長 名	越智 光夫			
2023年5月1日現在の女性教員比率	19.8 %	総教員数	1719 名中	女性教員数 341 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組				
中期計画 X その他 2. 人事に関する計画 ○多様性を育む自由で平和な国際社会の実現に貢献する大学として、第6期科学技術・イノベーション基本計画等を参考に、性別や国籍、年齢や障害の有無等にかかわらず、国内外から優秀で多様な人材を確保する。 ○教職員のクオリティオブライフを高めるため、継続的に人事に関する制度を見直し、教職員が制度を活用しやすい環境を整備する。				
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組				
・女性管理職の割合を高めることを学内に意識させるため、女性管理職割合を調査し、9月末までにHPで公表する。 ・女性研究者のキャリア形成やリーダーシップへの意欲を育むとともに、ネットワークづくりを支援するため、女性研究者を対象に交流会等を3月末までに開催する。 ・女性管理職のロールモデルを収集し、3月末までにHPで紹介する。 ・女性教員の割合を高めることを学内に意識させるため、専門領域別の女性教員採用割合及び在籍割合を半期ごとに調査し、教育研究評議会で報告する。 ・男女共同参画の推進状況を社会に発信するため、女性教職員の在籍割合の推移を把握するとともに、毎月の女性教職員比率をHPで公表する。 ・女性研究者の裾野拡大のため、3月末までに、女性の高校生対象の体験科学講座を実施する。 なお、文部科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特性対応型）事業」において、以下の2点などを実施する。 ①令和3年度に創設した女性科学技術フェローシップ制度について、自己経費を用いた取組として、M2の学生を2名（予定）公募し、審査を適切に実施し、理工系女性M2奨学生として採用する。 ②研究キャリアの初期段階にある博士課程後期生及びポスドク、さらに若手研究者を対象としたプログラムに加えて、女性研究者対象のプログラムを拡充する。				

現状に対する課題

- ・女性上位職（教授，准教授）の増加と，そのための優秀な女性教員の獲得と研究力及びリーダーシップ強化の方策。
- ・女性管理職候補者の育成。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況

公表方法

広島大学男女共同参画推進室のウェブサイトに掲載

URL

<https://www.hiroshima-u.ac.jp/gender>

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
● 管理職に占める女性に割合又は人数		21%程度	21.43% (令和5年3月31日)
● 教員に占める女性の割合（在職率）		21%程度	19.77%
○ 女性教員の採用割合（採用率）			
● その他（1）	年次有給休暇使用率	40%以上	41.00%以上 (令和5年3月31日)
○ その他（2）			
○ その他（3）			

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください

- ・教員採用におけるポジティブアクション（業績・評価が同等と認められた場合は女性を採用と公募要領に明記）の促進を令和4年度も継続して実施した。
- ・管理職や指導的立場にある教員（以下「管理職等」という。）に、子育て支援制度への認識を深めていただくとともに、子育て中の研究者やこれから子育てを行う研究者が今後これらの制度を利用する際の、管理職等の具体的な対応について、大学院先進理工系科学研究科，大学院統合生命科学研究科及び大学院医系科学研究科においてそれぞれセミナーを開催し，意見交換を行った。

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

- ・スーパーグローバル大学創成支援事業（SGU）において，令和5年度までに女性教員割合20.8%の数値目標を掲げている。
- ・ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特性対応型）事業において，令和8年度までに女性教員割合21.8%，女性上位職割合（教授+准教授）20%，女性教員の採用割合30%を掲げている。
- ・第4期中期目標期間において，本学が定める11の専門領域それぞれにおける，女性教員採用割合の目標値を設定している。

大 学 名	山口大学			
学 長 名	谷澤 幸生			
2023年5月1日現在の女性教員比率	20.0 %	総教員数	911 名中	女性教員数 182 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組				
第4期中期目標・中期計画の中で「ダイバーシティの理念を全学に展開し、すべての構成員がそれぞれの個性と能力を安心して発揮し、つながり、活躍できる修学・研究・就業環境を整備することで、性別・国籍・障害や性自認等の多様性が尊重され、活かされる全方位型の「YUダイバーシティ・キャンパス」を創造し、新たな時代を拓く知の創出に貢献する。」という中期目標を掲げている。そのもとで、「教員人事の全学管理により女性研究者の増加を進めるとともに、ライフイベントと研究・就業の両立を支援する。」という計画を立てるとともに、具体的な目標として、「女性教員比率を令和3年度の18.4%から令和9年度までに21.5%に増加させる」「学内学童保育の利用による研究・就業支援へのアンケート調査を行い、90%以上の満足度を得る。」などがある。 これらの目標を着実に達成するために、毎月1回実施される部局長会議において、各学部の女性教員比率を報告し、情報共有を図る。また、教職員のワーク・ライフ・バランス支援として、学童保育、病児保育施設等を利用した際の助成制度、遠距離介護支援制度などを実施する。				
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組				
・部局長会議における各学部の女性教員比率の報告 ・小学校の長期休業中における学童保育の実施 ・病児保育施設等を利用した際の利用に係る料金の一部助成制度の実施 ・遠距離介護支援制度の実施 ・DAIラボ（Diversity × AI）を利用した女性研究者を含む研究チームへの研究費支援				

現状に対する課題
・ 上位職（教授以上）に占める女性教員比率が低い。 ・ 大学の意思決定機関等における女性の比率が低い。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況
公表方法
山口大学ホームページに掲載 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」に掲載
URL
*https://ds0n.cc.yamaguchi-u.ac.jp/~diversity/ *https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/

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

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください
・ 女性限定公募の実施 ・ 人事委員会による全学の教員人事管理

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

大 学 名	徳島大学
-------	------

学 長 名	河村 保彦
-------	-------

2023年5月1日現在の女性教員比率	18.7 %	総教員数	956 名中	女性教員数	179 名
--------------------	--------	------	--------	-------	-------

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

上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組
統計解析技術指導支援、新規採用女性研究者研究費助成、復帰・復職スタートアップ研究助成、女性研究者サバティカル活動支援員配置、研究支援員配置、ダイバーシティ研究環境調和推進プロジェクトシンポジウム、女性研究者裾野拡大セミナー等を実施する。

現状に対する課題
専攻分野別の女性比率において、理工学系では約4%と少なく、研究者の裾野拡大と積極的登用が必要である。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況
公表方法
徳島大学 男女共同参画ホームページで公表
URL
https://www.awasapo.tokushima-u.ac.jp/diversity_paper.html#point03

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数		
●	教員に占める女性の割合（在職率）	23%	19%
○	女性教員の採用割合（採用率）		
●	その他（1）事務系管理職に占める女性の割合	25%	30%
●	その他（2）女性職員の育児休業取得率	95%	100%
●	その他（3）男性職員の育児休業取得者	2名以上	2名
●	その他（4）すべての職員のワーク・ライフ・バランスの向上を図るため、職業生活と家庭生活との両立支援となる事業を年5回以上実施する。	5回	9回

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください
徳島大学AWA(OUR)サポートシステムによる女性研究者プロジェクト（上位職登用）を実施し、教授1名、准教授1名、講師2名の登用を決定した。

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

大 学 名	鳴門教育大学		
学 長 名	佐古 秀一		
2023年5月1日現在の女性教員比率	24.0 %	総教員数	129 名中 女性教員数 31 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組			
第4期中期目標・中期計画では定めていないが、本学では女性の採用率の向上並びに上位職への女性登用を積極的に推進する。			
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組			
女性教員の採用率の向上のため、公募の際に、業績評価において同等と判断された場合に、女性を積極的に採用することを明記している。			
現状に対する課題			
職位が上がるほど、女性教員の比率は低くなっている状況である。上位職の登用を推進するためには、女性教員の採用拡大の継続が求められるが、新規採用者における女性比率の向上が課題となっている。また、理事・副学長への女性登用を図るために、早い段階から大学の企画戦略部門へ関与する道を開くことが必要である。			
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況			
公表方法			
ホームページへの掲載			
URL			
http://www.naruto-u.ac.jp/information/diversity/career/plan.html			
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
● 管理職に占める女性に割合又は人数		18%以上	19.23%
○ 教員に占める女性の割合（在職率）			
○ 女性教員の採用割合（採用率）			
● その他（1）	時間外労働の縮減	所定外労働時間(月) ：平均20時間以内	平均8.7時間（月）
● その他（2）	計画期間内の育児休業の取得率及び平均取得期間	男性:1人以上 女性:100% 平均取得期間:10か月以上	男性:2人 女性:100% (R5.5.1現在) 平均取得期間:8.66月 (R4年度実績)
○ その他（3）			
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください			
【管理職に占める女性割合を18%とする】 女性のキャリア形成のためのセミナー等参加を積極的に呼びかける。			
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください			
特になし			

大 学 名	香川大学		
学 長 名	筧 善行		
2023年5月1日現在の女性教員比率	21.4 %	総教員数	603 名中 女性教員数 129 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組			
第4期中期目標では、「様々なバックグラウンドを有する人材との交流により学生の視野や思考を広げるため、性別や国籍、年齢や障害の有無等の観点から学生の多様性を高めるとともに、学生が安心して学べる環境を提供する。」ことを掲げ、中期計画においては、「学生が安心して学べる環境を提供するため、ダイバーシティを推進し、多様性に配慮した修学支援、生活支援等の充実や環境整備等を行う。」と定めている。 2022年4月に、男女共同参画推進室の取り組みからさらに一歩進んで、より広い視野でのD（ダイバーシティ）&I（インクルージョン）を推進するために、ダイバーシティ推進室に改組した。本学では、D&I推進に関する運営について検討する「D&I推進委員会」および取組の企画・実施を行う「ダイバーシティ推進室」が、学内の男女共同参画推進を含むD&I推進策を積極的に進めるとともに、学内構成員の抱える問題解決に向けての相談体制の整備、各種研修・セミナーなどの企画立案を行っている。			
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組			
女性研究者の研究力伸長を目指した研究補助者の配置、国際論文校閲・投稿のための補助、共同研究の支援、男女共同参画・D&Iについての意識啓発や女性の上位職登用への意識醸成を目的とした各種セミナーや研修の開催を予定している。また、2023年度JST「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」に採択されたことをきっかけに、女子中高生、および保護者・教員対象の事業に取り組んでいる。さらに、学生の男女共同参画やD&Iへの関心を高めるために、全学共通科目の中に男女共同参画関連科目等を配置する。			
現状に対する課題			
管理職や役員クラス的女性割合が低いことから、女性の管理職登用に向けての具体的な施策を検討することが重要である。			
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況			
公表方法			
大学HPおよび厚生労働省HP（女性の活躍推進企業データベース）にて公開			
URL			
https://www.kagawa-u.ac.jp/information/approach/17178/			
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
● 管理職に占める女性に割合又は人数		18	21.7
○ 教員に占める女性の割合（在職率）			
○ 女性教員の採用割合（採用率）			
○ その他（1）			
○ その他（2）			
○ その他（3）			

2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください
キャリア形成支援セミナーおよび女性研究者の会を開催し、学内での問題点や取り組むべき方向性の洗い出しを行った。
2-4「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
特になし

大学名	愛媛大学				
学長名	仁科 弘重				
2023年5月1日現在の女性教員比率	20.0 %	総教員数	935 名中	女性教員数	187 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組					
各部署等で男女共同参画を含むダイバーシティ推進計画を策定している。また、全学の取組として①、②、③を実施している。 ①学長戦略・女性教員ポジティブ・アクション事業（平成28年度～令和6年度）・・・女性限定公募により採用した特定教員（学長裁量定員、任期制）の人件費を学長裁量経費で支援し、任期終了後に承継職員へ切り替える。 ②学長戦略・若手教員等ポジティブ・アクション事業（令和3～5年度）・・・若手教員、女性教員及び外国人を採用し、人件費を学長裁量経費で支援する。 ③学長戦略・女性教員登用促進事業（令和4～8年度）・・・所属部局等において、概ね、5年以内に上位職への昇任が可能と評価された本学の准教授（特任教授を含む）又は講師（特任准教授を含む）のうち、教員人件費ポイント制の対象となる女性教員の上位職階への昇任に必要な人件費増加分を支援する。					
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組					
①学長戦略・女性教員ポジティブ・アクション事業（平成28年度～令和6年度）・・・女性特定教員1名の人件費を、学長裁量経費で支援している。 ②学長戦略・若手教員等ポジティブ・アクション事業（令和3～5年度）・・・令和5年度は4件（うち女性2件）採択し、人件費を学長裁量経費で支援する。 ③学長戦略・女性教員登用促進事業（令和4～8年度）・・・女性教員7名（うち3名が今年度昇任予定）の上位職への昇任にかかる人件費増加分を学長裁量経費で支援する。					
現状に対する課題					
・女性の採用・就業継続はできているが、女性教授職、管理職が少ない ・女性の育児休業取得はできているが、男性の育児休業取得者が少ない					

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況
公表方法
ホームページ
URL
https://www.ehime-u.ac.jp/information/gender-equality/

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
● 管理職に占める女性に割合又は人数	23%	23.57%
● 教員に占める女性の割合（在職率）	24%	20.43%
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
● その他（1） 男性の育児休業取得者	30%	18%
○ その他（2）		
○ その他（3）		

2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください
ダイバーシティ研究環境実現の取組として、出産・育児・病気やけが等の治療、介護及び管理・運営業務等の負担により、その周辺の研究活動に支障が発生する場合等、ニーズにあった支援をすることにより、その研究活動を維持・促進することを目的とした研究者キャリア支援事業を実施した。また、男性の家事・育児参画に対する理解促進を目的とした、男性の育児休業の関するシンポジウム・写真展を開催した。
2-4「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

大学名	高知大学				
学長名	櫻井 克年				
2023年5月1日現在の女性教員比率	21.9 %	総教員数	643 名中	女性教員数	141 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組					
本学は、採用した労働者に占める男女別の割合及び男女の平均継続勤務年数に大きな差は見られないが、大学教員における女性採用者の割合が低い。また、男性職員における育児休業取得率が低い。その改善のため、大学運営において女性が活躍できる環境の整備を行うため、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、目標の達成に取り組む。目標は次の2つ。 （1）採用した大学教員に占める女性教員の割合を原則 30%とする。（2）男性職員の育児休業取得率を 10%以上とする。					
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組					
【目標1】採用した大学教員に占める女性教員の割合を原則 30%とする。 2023年 4 月～両立コンシェルジュデスクによる情報提供と相談受付 2023年 4 月～研究支援・復職支援制度等の両立支援の充実と学内外への周知 2023年 4 月～意識啓発及びす野拡大的取組の実施 2023年 4 月～教員公募の際に女性の応募を歓迎する旨を記載、一部部局での女性限定公募（ポジティブアクション） 【目標2】男性職員の育児休業取得率を 10%以上とする。 2023年 4 月～意識啓発や制度の周知 2023年4月～両立コンシェルジュデスク等での相談受付（育児休業、復職等） 2023年4月～職員又は配偶者が妊娠又は出産した旨等の申出をした時に制度取得 の意向確認の実施					
現状に対する課題					
ワーク・ライフ・バランスや仕事と生活の両立については、その必要性についての理解や改善の取組は広がっている。しかし、予算不足や人員削減、業務量の増加に起因する課題も多く、現場における工夫では十分対処ができないこともあり、根本的な働き方改革を加速させる必要がある。					

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況		
公表方法		
ホームページ		
URL		
https://www.kochi-u.ac.jp/sankaku/josei.html		
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
● 管理職に占める女性に割合又は人数		15%
○ 教員に占める女性の割合（在職率）		
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
○ その他（1）		
○ その他（2）		
○ その他（3）		
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください		
研究支援員制度の実施、ライフイベントからの復職支援制度の実施、女性管理職マネジメントセミナーの実施、女性管理職セミナーの実施、ロールモデル講演会の実施、ワーク・ライフ・バランス講座の実施、男女共同参画意識啓発セミナーの実施、ライフイベントからの復職支援オンライン講座の実施、高知大学女性研究者奨励賞の実施、等		
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください		
女性研究者在職比率、女性研究者採用比率		

大学名	福岡教育大学				
学長名	飯田 慎司				
2023年5月1日現在の女性教員比率	24.8 %	総教員数	165 名中	女性教員数	41 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組					
学長のリーダーシップにより人事方針を策定し、定年等退職者の後任補充にかかる全学的な管理及び戦略的配分を行う。具体的には、若手教員の雇用促進や女性教員比率の向上及び海外での教育研究歴を有する者（海外の教育機関での学位取得者を含む）の積極的な雇用（学内人材の国際化）など、多様性のある人材を計画的に確保する。					
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組					
昨年度末に定めた「福岡教育大学人事方針」において、性別・国籍・障がいの有無などに関わらないダイバーシティを確保し、有為な人材を登用していくことを掲げており、関係者に広く共有することで、女性教員比率の向上等を推進していくこととしている。					
現状に対する課題					
特になし					

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況		
公表方法		
公式ホームページ		
URL		
https://www.fukuoka-edu.ac.jp/about/efforts/joseiippanjigyoku.html		
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
● 管理職に占める女性に割合又は人数		15%以上
○ 教員に占める女性の割合（在職率）		
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
○ その他（1）		
○ その他（2）		
○ その他（3）		
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください		
女性管理職比率15%以上を目指すため、男女共同参画関連のゼミナール、男女共同参画推進フォーラム、女性活躍推進セミナーに女性職員が参加した。		
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください		
特になし		

大学名	九州大学				
学長名	石橋達朗				
2023年5月1日現在の女性教員比率	16.8 %	総教員数	2383 名中	女性教員数	400 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組					
中期目標：(11)若手、女性、外国人など研究者の多様性を高めることで、知の集積拠点として、持続的に新たな価値を創出し、発展し続けるための基盤を構築する。					
中期計画：(21)組織の持続的な発展の基盤となるダイバーシティ・エクイティ・インクルージョンを推進するため、多様な経歴等を有する若手・女性・外国人研究者などの人材を、本学の持続的人材育成戦略に基づき計画的に確保・育成する。【指定国構想】					
評価指標：(21)-2 女性研究者比率を第4期中期目標期間中に25%にすること (21)-4 将来有望な女性及び若手教員を海外のトップレベル研究者による研修等により育成し、上位職へ登用する「ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修（SENTAN-Q）」の計画的な実施と令和6年度までに実施した研修の成果等を男女共同参画推進室を中心に検証し、次期制度の構築を検討すること。					

上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組		
将来有望な女性及び若手教員を海外のトップレベル研究者による研修等により育成し、上位職へ登用する「ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修（SENTAN-Q）」を計画的に実施する。2022年度の研修修了者12名の1段階昇任が2023年度内に予定されている。		
現状に対する課題		
女性教員の採用が増え、全体の比率も順調に推移しているが、第4期中期目標・中期計画期間における女性研究者比率25%の目標に対しては、更なる努力が必要である。また、本学では、女性教員の他機関への昇任による転出も一定数あることから、SENTAN-Q研修等を通じ、内部昇任を促して上位職の定着を図っていく。		
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況		
公表方法		
大学ホームページに掲載		
URL		
https://danjyo.kyushu-u.ac.jp/about/next.php		
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
○ 管理職に占める女性に割合又は人数		
● 教員に占める女性の割合（在職率）	女性研究者25% 教授10%	女性研究者18.2% 教授8.5%
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
● その他（1）	事務系職員における課長以上の女性管理職の比率	25%
● その他（2）	在宅勤務制度の利用者の比率	20%
○ その他（3）		未集計
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください		
①女性研究者の積極的な採用と教授及び管理職への登用にに向けた意識啓発のため、部局長等を対象としたダイバーシティ推進トップセミナーを開催した。②部局毎の女性研究者の活躍状況を可視化する「女性活躍指標」による分析（検証）を行い、解析結果をまとめ、各部局の研究活動の活性化に活かすよう促した。③文部科学省補助事業を活用し「ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修（SENTAN-Q）」を実施し、女性研究者の上位職登用を促進した。④女性職員の上位職登用を促進するため、女性職員向けエンカレッジメントセミナーを開催した。		
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください		

大学名	九州工業大学		
学長名	三谷 康範		
2023年5月1日現在の女性教員比率	10.3 %	総教員数	359 名中
		女性教員数	37 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組			
男女共同参画計画を策定するとともに、女性教員の採用を推進し、教育職員における女性の比率を高める。ハラスメントフリーを推進するため、組織内オンブズマン制度を導入する。			
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組			
2017年度から2022年度にかけて実施してきた文部科学省補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」において効果的であった取り組みに関し、引き続き実施していく。（女性限定公募、在宅勤務制度の運用、土日入試業務従事への配慮措置、支援研究員配置支援など）			
現状に対する課題			
財源の確保、取り組みに対する学内外の理解の醸成、人事評価制度の見直し			
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況			
公表方法			
大学ウェブサイトに掲載			
URL			
https://www.kyutech.ac.jp/gender/activity/success-of-women.html			
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値	
○ 管理職に占める女性に割合又は人数			
● 教員に占める女性の割合（在職率）	10	10.3	
○ 女性教員の採用割合（採用率）			
● その他（1）	事務職員における管理職に占める女性比率	20	33.3
○ その他（2）			
○ その他（3）			
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください			
教育職員の女性限定公募、女性職員への昇任試験受験推奨 等			
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください			

大学名	佐賀大学					
学長名	児玉 浩明					
2023年5月1日現在の女性教員比率		19.3 %	総教員数	632 名中	女性教員数	122 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組						
法人の基本的な目標 佐賀大学は、地域とともに未来に向けて発展し続ける大学として、地域を志向した社会貢献・教育・研究を推進することで、地域活性化の中核的拠点を目指す。また、教育先導大学として幅広い教養を身に付けた人材を養成するとともに、総合大学の強みを生かし、分野横断的な研究を推進する。第4期中期目標期間は、これまで実施してきた取組を継続しつつ、本学の10年後の在り方を示した「佐賀大学のこれから-ビジョン 2030-」を新たな指針として取り組む。						
人事に関する計画 適切な年齢構成実現及びダイバーシティ・インクルージョンの観点からの多様な人材確保のより一層の推進のため、「国立大学法人佐賀大学教員人事の方針（2004年4月1日制定）」を改正し、事務系職員等を含めた総合的な人事方針を策定した。当該人事方針のもと、教員及び事務系職員等について、適切な年齢構成で配置するとともに、人材の多様性の確保を図る。また、本学では既に教育研究組織と教員組織を分離し、全ての教員を教育研究院に 所属させており、今後さらに教育研究上の目的に沿った実施体制となるよう教員人事を一元的に行う。特に若手教員を増加させるため、学長主導で若手研究者採用のためのプロジェクトを実施し、研究スタートアップ経費や研究環境整備等の研究支援を行うことで、新たな研究領域の開拓や分野融合型研究へ展開し本学の研究活動の活性化を図り、かつ、若手研究者のポスト拡充及び当該研究者の研究環境の改善を図る。						
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組						
ダイバーシティ推進室の各部門において作成する今年度の事業計画に基づき実施する。 ・ 令和4年度の部局別の若手・女性・外国人教員の採用割合・現状の割合、および目標値についてダイバーシティ推進会議で報告し、教員公募時のポジティブアクションを徹底する。 ・ 若手・女性研究者を継続的に育成・支援する取組として、英語論文の校閲に係る経費を支援する。 ・ ライフイベント（妊娠出産・育児・介護）期の研究者に対し、研究補助員の雇用経費を支援する。 ・ 教職員のワーク・ライフ・バランス充実を目的として、「2023年度佐賀大学夏季学童保育 With カッチー教室」を行った。 ・ 大学入学共通テスト時に、一時預かり保育室を開設する予定である。 ・ 女性研究者裾野拡大を目的とし、中高生への出張講座、保護者対象セミナーを行う。 ・ 学内の意識改革へ向けたダイバーシティ推進啓発セミナーを行う。						
現状に対する課題						
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況						
公表方法						
HPで公表						
URL						
https://www.saga-u.ac.jp/koukai/josei.html						
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値		
● 管理職に占める女性に割合又は人数			25	24.64		
○ 教員に占める女性の割合（在職率）						
○ 女性教員の採用割合（採用率）						
○ その他（1）						
○ その他（2）						
○ その他（3）						
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください						
管理職登用の際に女性を積極的に登用した。						
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください						

大 学 名	長崎大学				
学 長 名	河野 茂				
2023年5月1日現在の女性教員比率	24.4 %	総教員数	1088 名中	女性教員数	265 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組					
本学では、男女共同参画をさらに一歩進め、ダイバーシティの尊重と推進を、大学の持続的発展のために必須の戦略として位置づけ、そのための基本方針と行動計画を定めている。行動計画としては、「長崎大学の第3期・第4期中期計画」及び「女性活躍推進のための一般事業主行動計画」を踏まえて、大学全体で取り組んでいくこととしている。また、「2. 学域・部局における行動計画」に基づいて、年度ごとに学域ごとの行動計画及び数値目標を設定している。 さらに、女性教授の在職率の改善のために、2021年には「第4期中期目標期間における人事ポイントの配分及び運用方針」を策定し、女性教授への登用を戦略的に進めていくこととした。毎年5月1日までに、各学域・各学部で設定した数値目標に達しない場合には、当該学域から0.25ポイント吸い上げることとなっている。一方で、達成した学域にはインセンティブを付与する。					
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組					
すでに取組実施中であり、インセンティブの付与は今年度から実施する。					
現状に対する課題					
部局によって取組への意識に格差があること。					
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況					
公表方法					
ダイバーシティ推進センターホームページ					
URL					
https://www.cdi.nagasaki-u.ac.jp/action_plan/					

2－2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
●	管理職に占める女性に割合又は人数	15%以上	15.70%
●	教員に占める女性の割合（在職率）	25%以上	25.04%
○	女性教員の採用割合（採用率）		
●	その他（1） 係長級に占める女性の割合（2020年32.27%）を2024年度までに38%以上にする	38%以上	34.65%
●	その他（2） 男性教職員の育児休業を年間10人以上取得する	10人以上	34人
●	その他（3） 年次有給休暇を8日以上取得する（年10日以上年次有給休暇を付与されている職員）そのほかの職員は、年次有給休暇の3分の1を取得する	8日以上	8.5日

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください

・ライフイベント・サポート支援制度による研究支援の実施
・介護と仕事の両立支援のための相談、セミナー等を実施
・女性研究者の研究力向上のための英語論文作成支援、海外研究派遣支援制度などを実施
・男性育休を促進するためのSDセミナーの実施
・大学病院を中心とした「働き方直し推進プログラム」の実施

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

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

大 学 名	熊本大学
-------	------

学 長 名	小川 久雄
-------	-------

2023年5月1日現在の女性教員比率	17.0 %	総教員数	813 名中	女性教員数	138 名
--------------------	--------	------	--------	-------	-------

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

新たなウーマン・テニュア・トラック制度を構築し、新規採用者に占める女性教員の割合を増加させる。さらに、女性教員のライフイベント等に配慮した研究環境を整備することで、多様な視点を取り入れた研究を促進し、新たに上位職（教授又は准教授）へ配置する女性教員数を増加させる。

上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組

女性教員数を増加させるため、教員の女性限定公募及び女性限定昇任制度を実施する。

現状に対する課題

女性教員の割合をあげること、また上位職、特に教授の数を増加させることが課題である。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況

公表方法

本学ホームページ

URL

https://diversity.kumamoto-u.ac.jp/activities/josei_katsuyaku.html

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
○ 管理職に占める女性に割合又は人数		
○ 教員に占める女性の割合（在職率）		
● 女性教員の採用割合（採用率）	22%以上	20.75% (2023年3月31日)
● その他（1）	上位職に配置した女性教員数の合計	4名 (2023年3月31日)
○ その他（2）		
○ その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください

・教員の公募要領に、本学が男女共同参画推進に取り組んでいることを明記し、女性限定公募を積極的に実施した。
・女性教員の積極的な採用について、各部署に依頼文を送付した。
・部局ごとの在籍教員に占める女性割合を算出の上、全学会議で公表し、各部署における女性教員採用を促した。
・男女ともにライフイベント等に配慮した研究環境の整備と研究活動の支援を行った。
・講演会「大学のガバナンス改革と男女共同参画推進について」を開催した。

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

大 学 名	大分大学
-------	------

学 長 名	北野 正剛
-------	-------

2023年5月1日現在の女性教員比率	22.2 %	総教員数	635 名中	女性教員数	141 名
--------------------	--------	------	--------	-------	-------

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

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

上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組
・子育て、介護中の研究者に研究サポーター（研究支援者）を配置する。 ・女性研究者を対象とした学会参加を助成する学会派遣支援事業を実施する。 ・女性研究者支援枠を設定し、研究費を配分する。 ・女性研究者を対象とした英語論文投稿支援を実施する。 ・部局長裁量経費の一部について、女性教員比率、および女性教授採用等のインセンティブを付与した配分を行う。 ・育児支援サービス補助事業を実施する。

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

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況
公表方法
大学HP上で公開している。また、厚生労働省の「女性活躍推進企業データベース」に登録し、公表している。
URL
http://www.fab.oita-u.ac.jp/gender/action.php

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
● 管理職に占める女性に割合又は人数	15%以上	14.60%
● 教員に占める女性の割合（在職率）	24%以上	22.80%
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
● その他（1）	教授職に占める女性の割合	17%以上
● その他（2）	男性の育児休業取得率	20%以上
○ その他（3）		30.3%（R4.4.1～R5.3.31実績）

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください
・男性職員の育児休業取得率をあげるため、令和4年10月1日施行の「出生時育児休業（産後パパ育休）」制度について、関係規程の一部改正等、学内体制の整備を行い、独自にちらしを作成し学内に周知した。 ・ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）事業（H29年度～H34年度）の推進により、女性リーダーの育成に努めた。

2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
・女性大学院生割合30%以上 ・理工系女子学生の割合 前年度以上 ・指導的役割にある女性の割合 役員12.5%以上 ・週労働時間60時間の割合 5%以下

大学名	宮崎大学
-----	------

学長名	鮫島 浩
-----	------

2023年5月1日現在の女性教員比率	18.7 %	総教員数	721 名中	女性教員数	135 名
--------------------	--------	------	--------	-------	-------

第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
女性教員を含めた多様な人材の登用の推進のため、次の取組を行う。 ・女性教員の新規採用率の目標設定と教員採用におけるチェックシートの継続的な運用 ・現在在籍する教員を対象とした調査（ヒアリング、アンケート等） ・教員公募における女性応募者数増に向けた広報 ・女性教員に対する研究力向上のための学習機会の提供 ・マネジメント力向上のための機会の提供

上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組
・各学部に対する新規女性教員採用比率目標値の設定 ・教員採用におけるチェックシートの継続的な運用 ・現在在籍する教員を対象とした調査（ヒアリング、アンケート等） ・研究力向上のための学習機会の提供

現状に対する課題
現状として、主に教員在籍比率におけるジェンダーバランスの不均衡が生じており、教育・研究におけるダイバーシティの推進が十分に達成できている状況ではない。部局によってジェンダーバランスの格差やそれに起因する課題も異なっているため、各部局の現状に応じた目標設定と取り組みが必要である。教員採用におけるチェックシート運用により、本学教員のジェンダーバランスの不均衡を改善するために、本学教員公募における女性応募者を増加させる必要があることが明らかとなった。

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

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
○ 管理職に占める女性に割合又は人数		
● 教員に占める女性の割合（在職率）	25%	19%
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
● その他（1）	教授職における女性比率	20%以上
● その他（2）	事務系管理職（課長補佐、専門員等含む）における女性比率	30%以上
○ その他（3）		

2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください
○2022年5月に、女性の上位職登用にに関して、部局長等との意見交換の機会を設けた。 ○2022年12月に、現状・課題の把握を目的として学内各学部の女性教員を対象としたワークショップを開催した。
2-4「一般事業主行動計画」に記載したものの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください

大 学 名		鹿児島大学					
学 長 名		佐野 輝					
2023年5月1日現在の女性教員比率		20.8 %		総教員数	1081 名中	女性教員数	225 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組							
【中期目標】若手や女性など研究者の多様性を高めることで、知の集積拠点として、持続的に新たな価値を創出し、発展し続けるための基盤を構築する。 【中期計画】研究者の多様性を高めるため、ダイバーシティの意識醸成及び環境整備を行うとともに、特に女性研究者に対しては積極的なポジティブアクション、上位職への登用及び研究活動の支援を実施する。*							
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組							
・令和2年度選定文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」の自走期間初年度としての各取組の計画的遂行 ・研究支援員制度、保育支援制度、ダイバーシティトップセミナー等の従来からの取組について、内容の改善を図りつつ継続実施 ・男女共同参画推進センター会議におけるテーマ別グループディスカッション							
現状に対する課題							
・全国的に人材獲得競争下にあるなかで、有効な女性研究者獲得、増加方策。 ・次世代幹部候補育成の取組の充実。 ・意思決定機関への女性参画比率向上。 ・男女共同参画からダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの枠組みへの変更。							

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

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
● 管理職に占める女性に割合又は人数	20%以上	25%
○ 教員に占める女性の割合（在職率）		
● 女性教員の採用割合（採用率）	30%以上	24.5% (2022年度実績)
● その他（1） 上位職（教授・准教授）に占める女性教員比率	15%以上	13.20%
○ その他（2）		
○ その他（3）		

2-3「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください
・教育研究評議会に女性評議員枠として女性教員が参画したことで、教育職員における女性管理職比率が向上した。 ・女性比率の数値を教育研究評議会において報告し、全学的に情報共有、女性比率向上に対する意識付けを行った。 ・男女共同参画トップセミナーを開催した。 ・女性リーダー育成セミナーを開催した。 ・教員選考時のポジティブ・アクションを実施した。

2-4「一般事業主行動計画」に記載したものの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
【鹿児島大学男女共同参画行動計画】 3.（1）女性研究者増に向けたポジティブ・アクションの推進 令和7（2025）年度末までに女性研究者在職比率23%以上及び自然科学系分野における女性研究者採用率30%以上、上位職（教授・准教授）に占める女性比率15%以上をめざし、ポジティブ・アクションを積極的に行う。 【ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）事業】 ①女性研究者在職比率23%以上、②上位職（教授・准教授）に占める女性教員比率15%以上、③女性研究者採用割合30%以上

大学名	鹿屋体育大学				
学長名	金久 博昭				
2023年5月1日現在の女性教員比率	14.1 %	総教員数	64 名中	女性教員数	9 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組					
本学のミッション遂行のため策定した人事マネジメント方針に基づき、若手、女性、外国人等の多様な人材の確保、年俸制の導入、他機関との人事交流等により、戦略的な人員配置を行う。					
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組					
公募要項に男女共同参画及びダイバーシティを積極的に推進する観点から、女性研究者及び海外研究者の応募を歓迎する旨の文言を明記。					
現状に対する課題					
女性教員比率の向上					

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況		
公表方法		
大学ウェブサイト		
URL		
https://www.nifs-k.ac.jp/images/employer_actionplan_R4.pdf		
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
○ 管理職に占める女性に割合又は人数		
○ 教員に占める女性の割合（在職率）		
○ 女性教員の採用割合（採用率）		
● その他（1）	50歳未満の教員に占める女性の割合	20%
○ その他（2）		
○ その他（3）		
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください		
公募要項に男女共同参画及びダイバーシティを積極的に推進する観点から、女性研究者及び海外研究者の応募を歓迎する旨の文言を明記。 ジェンダー平等や男女共同参画の意義と課題を検討するシンポジウムを開催		
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください		

大学名	琉球大学		
学長名	西田 睦		
2023年5月1日現在の女性教員比率	20.6 %	総教員数	805 名中
		女性教員数	166 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組			
本学では、第4期中期目標・中期計画を内包する「琉球大学の中期将来ビジョン」において、下記取組を予定している。 ・若手・女性・外国人研究者が、教育・研究において優れた能力を十分に発揮できるよう、研究活動等を支援する環境を整備する。また、大学運営を牽引する管理運営能力を向上させるため、オーガナイザー等のリーダー養成やメンタリングスキルの習得に資する機会を提供する。 ・多様な教職員構成の実現に向けた取組の一環として、女性教職員の在職率を向上させる。特に女性教員の採用においては、女性限定公募やインセンティブ経費配分等のポジティブアクションを実施するとともに、女性教授等の確保に努め、指導的地位における女性比率を高める。 ・ダイバーシティ推進の啓発に努めるとともに、多様性に富んだ人材のライフイベントを支援することによって、ワークライフバランスを強化し、SDGsの理念である「誰一人取り残さない」の実現に向けて、働きがいのある職場の実現に取り組む。			
上記のうち、2023年度に実施（実施予定）の取組			
・若手・女性・外国人研究者支援研究費の公募、研究活動等支援員制度を活用した研究活動の支援。 ・オーガナイザー養成支援、マネジメント・リーダー育成研修の実施。 ・女性限定公募、女性教授限定公募の積極的な活用促進。女性教員を採用した部局等へのインセンティブ経費の配分。 ・ダイバーシティ推進セミナー、介護帰省費用補助事業、育児サポート・サービス、病児・病後児保育利用料補助事業の実施。			
現状に対する課題			
大学運営における意思決定過程及び管理職等の指導的地位に占める女性の割合は低い状況にあり、上位職の育成対象となる若手女性研究者の人材不足も課題である。また、自然科学系分野における女性研究者の比率を高めることも課題であるため、継続して女性研究者の上位職登用の取組及び全学的な意識啓発を行う必要があると考えられる。			

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況		
公表方法		
琉球大学ジェンダー協働推進室HP		
URL		
http://www.gender.jim.u-ryukyu.ac.jp/about_sankaku05/		
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値
● 管理職に占める女性に割合又は人数		20
● 教員に占める女性の割合（在職率）		21
● 女性教員の採用割合（採用率）		28
● その他（1）	計画期間中の男性職員の育児休業等の取得者数	20
○ その他（2）		
○ その他（3）		
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取り組みを記入してください		
・女性研究者の上位職登用推進及び管理運営能力向上のための取組で、教員ポスト戦略的再配分（重点改革推進枠）を活用した女性教授限定公募実施の継続を決定した。 ・女性研究者を積極的に登用した部局に対し、これらの実績や成果にあわせたインセンティブ経費の配分をおこなった。		
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください		
【文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」における事業目標】 ①女性研究者の採用比率を28%に高める②女性研究者の在職率を21%に高める③女性研究者のポストアップ比率を17%以上に高める④本務教員全体における40歳未満の割合を20%以上に高める		

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

女性の教授、准教授又は講師を新規採用した部局、女性教員の昇任を行った部局に対して人件費ポイントを付与する「ポジティブアクション制度」	(北海道大学)
「教職員のためのダイバーシティセミナー」開催(年1回)及びニュースレター「ダイバーシティ通信」発行(年2回)の取組みが、教職員の男女共同参画に関する意識改革を進めていくことに効果があった。ニュースレター「ダイバーシティ通信」を学内外に広く発信(学内配布、ウェブページでの公開、全国の高等学校と大学への発送等)することにより、本学が男女共同参画を積極的に推進していることが周知され、学外者や入学希望者の本学への関心を高める効果を上げた。また、育児・介護等のライフイベント期にある研究者に対して研究支援員を配置する取組みを行った結果、支援を受けた研究者が外部資金を獲得するなど両立支援に効果を上げた。	(室蘭工業大学)
全事務職員に年休取得計画表の提出を義務付け、計画的な年休の取得について周知することで、事務職員の年次休暇取得率が7割程度を維持している。	(小樽商科大学)
女性の教授・准教授採用に対して新規に純増枠を設けたことや女性研究者の多い分野の公募時の女性限定公募とその他の分野での女性優先公募	(帯広畜産大学)
復職・子育て・介護支援センター(通称:二輪草センター)で行っている事業の中でも、相談窓口及び病児・病後児保育室は好評で職員の利用実績が多い。	(旭川医科大学)
○採用時におけるポジティブ・アクションの実施(候補者の教育、研究、地域貢献等の業績及び人物評価が同等と認められる場合には、女性を優先して採用することを基本としつつ新規採用を行う専門分野によっては、女性限定の公募実施) ○教員評価時に女性を中心としたライフイベント(出産、育児、介護等)に係る特別な事情を考慮する制度の運用	(北見工業大学)
アクションプラン【事項2】関係 ・アンコンシャスバイアス軽減のために教員選考過程について男女共同参画の観点から記録する「ダイバーシティレポート」制度 ・教員公募面接のために来学する女性研究者への旅費支援 アクションプラン【事項3】関係 ・育児・介護等に携わる研究者に対する研究補助者の配置や雇用経費の助成 ・女性教員の現状を把握するためのメンターを配置	(弘前大学)
女性限定公募・女性優先公募の実施、および赴任した女性教員に対する「定着支援経費」の支給、教員人事選考過程での「ダイバーシティ・レポート制度」の実施、部局・分野ごとの女性教員比率の年次計画・4期最終目標の設定、一斉休業日の設定および拡大、四半期ごとの各部署での「休暇使用計画表」作成、年次休暇の取得が少ない者への取得の声がけ。	(岩手大学)
・「東北大学女性教員採用促進事業」の実施 ・「若手女性・若手外国人特別教員制度」の実施 ・1/3目標の設定 ・TUMUG支援事業(研究支援要員、ベビーシッター利用料等補助、スタートアップ研究費、ネクストステップ研究費等の支援)の実施	(東北大学)
・男性の育児休暇取得	(宮城教育大学)
・教職員のワークライフバランスを改善するための環境・支援制度の整備として、各キャンパスにおいて全教職員を対象とした意見交換会を開催し、当該交換会での意見・要望を学内制度の改正等に反映させている。	(秋田大学)
介護・育児と仕事を両立する研究者を支援するための「研究支援員(学類生・大学院生)制度」の制度拡充に努め、同制度の積極的な周知・広報により、一定の成果をあげ始めている。利用者数も増加し、研究支援員からも「卒業研究に活かせる業務を経験できた」などの声が聴かれるなど、教育的効果も確認されている。	(福島大学)
・女性教員の積極的雇用支援事業である「女性教員(教授・准教授)増加のための加速プログラム」等の取組により、女性教員(教授・准教授)が増加した。(2022年度:274名→2023年度:298名) ・ライフイベントと研究活動の両立支援事業である「研究者サポート要員配置助成」を実施した。(2022年度:101名) ・女性教員支援事業として「スタートアップ研究費支援、リスタートアップ研究費支援、スキルアップ経費支援」を実施した。(2022年度:116名) ・管理職層等を対象とし、アンコンシャスバイアスの克服とダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けた意識啓発セミナーを実施した。	(東京大学)
優秀な女性研究者を「キャリアアップ教員」として選出し、上位職候補者として育成する「女性上位職登用制度」が特に効果を上げている。キャリアアップ教員は、研究力強化やWLB改善等を目的とした研究支援員配備、キャリアプラン実現のためのオーダーメイド支援、リーダーシップ向上のための学習機会の提供を受けることができる。2022年度においては、「教授(キャリアアップ)」の新設、「2stepキャリアアップ制度」と「早期正式昇任審査受審制度」の導入を行い、女性上位職登用促進をはかった。	(東京医科歯科大学)
大学関係者を対象とした保育所の設置	(東京外国語大学)
全ての教職員を対象とした育児・介護・看護等支援補助員制度や、病後児保育利用補助制度、ベビーシッター割引制度、学会参加託児利用補助制度など。	(東京学芸大学)
女性研究者に対する研究継続支援制度として、出産育児期の女性研究者に対する研究支援員の配置を平成18年より継続実施しており、大きな効果を発揮している。例えば、本学で13年前に助教として採用した若手女性研究者は、出産・育児を経ながら、研究支援員の配置を受け教育研究を継続してきた。その結果、研究業績が伸び、教育における貢献も大きく、採用後4年目に講師に昇格、7年目に准教授に昇格、10年目には教授に昇格し、また令和4年度には学内施設長にも就任し、大学運営においても活躍している。	(東京農工大学)
ダイバーシティな大学環境を実現するため、セミナーの開催やコンサート等を実施しており、学内での認知度も高まっている。	(東京藝術大学)
「育児・介護との両立を支援するための研究継続支援制度の整備・充実」に関しては、支援の対象が女性のみではない旨を当初から明確に打ち出し、全ての支援を男性女性ともに対象となるように構築・周知したため、全学に受け入れられやすく、実際に利用者にとって使いやすいく支援となっている。特に、「アシスタント配置プログラム」(研究補助者等の配置)では、他大学に先んじて支援構築時から男性研究者や教育・事務アシスタントの配置も支援対象に含めたこと、また「ベビーシッター派遣支援事業」では、保育所の整備よりも希望の多かった突発的な保育ニーズへの支援制度を検討し、支援構築時から他大学に先んじて学生も対象に含め、大学構内におけるベビーシッター利用を可能にしたことなどが特色であり、研究者自身および大学のアクティビティ低下を防いでいる。さらに、年度途中で着任、入学する研究者・留学生や産休・育休から復帰する教職員・学生を対象とした事業所内保育所をキャンパス内に開設している。この保育所は、4月からに限らず、年度途中のいつからでも、利用者の子を受け入れられることを特長とし、教育や研究活動を継続的に支援するものである。なお、本保育所はその定員の一部を地域に開放しており(区の認可保育園の位置づけ)、地域の待機児童解消にも貢献することになった。	(東京工業大学)
・ライフイベント時の研究者に支援員を配置する支援『RS制度』について、実施期間を見直したり、在宅勤務時も実施可とするなど、より効果的な実施をめざして運用の見直しを行った。これにより、RS制度の利用者は延べ人数が前年比20%増となった。 ・『海に関わることを学びたい仕事にしたい女子学生のためのキャリアパスセミナー』を開催している。海洋工学分野の専門職として活躍する卒業生を講師に招き、ロールモデルの提示を行うことで、海洋工学部門への志願者女性比率が向上する傾向がみられ、特に女性比率が低い、工学分野への次世代育成に効果を上げている。	(東京海洋大学)
本学では2001年度以降5代に渡り女性が学長に就任しており、学長のリーダーシップのもと、学長・常勤理事・副学長の女性比率が50.0%、教育研究評議会における評議員の女性比率が35%(数値はいずれも2023年4月1日現在)であり、意思決定において女性の参画が際立っている。また、育児や介護等と仕事を両立するための研究者支援制度や事務職員の早出遅出勤務の実施等、次世代育成の支援と女性活躍の両面における取組みを推進している。	(お茶の水女子大学)
(研究支援員制度) ライフイベントに伴い研究時間が確保できない研究者に研究支援員を配置したことにより、研究成果の向上や外部資金の獲得増が図れた。	(電気通信大学)
本学後援会特定事業に「育児支援基金」を立ち上げ、その基金をもとに、2016年6月より、大学院生向け育児支援(一時保育等利用補助)事業を開始し、待機児童の一時保育等の費用や、保育園時間外となる夜間や祝祭日のゼミ・学会等における保育費用の一部補助を実施した。また、出産・育児・介護等のライフイベント中の研究者に研究支援を行う、研究支援員を配置する制度を実施した。研究支援員は支援を受ける教員の推薦による。この制度のもとで支援を受けた研究者が行う著書・論文の執筆、学会・研究会での報告に大いに寄与している。	(一橋大学)
・全学人事委員会(各学部長を中心として構成)への女性教員の参画 ・採用人事におけるポジティブアクションの実施 ・女性限定公募の実施	(茨城大学)

女性研究者による次世代女性研究者の交流会の開催 育児・介護等に携わる研究者に対する研究補助者の配置や雇用経費の助成 教職員が、キャリアプランや育児、介護などの相談ができる総合相談窓口の設置などの体制の整備 女性研究者等が、相互に問題点の共有及びQ&Aが可能なネット上のフォーラムやメーリングリストの構築 大学の研究や研究者の魅力などを紹介する女子中高生対象のフォーラムの開催 在宅勤務制度の見直しを行い、ワーク・ライフ・バランスの向上に向けた制度の拡充 両立支援制度（育児・介護休業等）の活用等に関するヒアリングの実施	(筑波大学)
仕事と家庭の両立を支援するための休暇等の活用。	(筑波技術大学)
アクションプランp.7【事項2】教員の公募要領に「業績評価が同等と認められる場合には、女性を優先して採用する」旨等を記載している。教員の女性採用比率が上昇し、効果を上げている。 アクションプランp.8【事項3】育児・介護等に携わる教員を対象とした研究補助員制度は、簡単なデータ処理等の業務時間を短縮すること ができるため、ニーズが高く、育児・介護等との両立支援につながっている。	(宇都宮大学)
・女性研究者在籍比率の向上 ・優秀な女性研究者の上位職登用	(群馬大学)
彩の国女性研究者ネットワークシンポジウムやセミナーを開催し、埼玉県域の女性研究者・技術者の活躍推進を図った。	(埼玉大学)
・女性上位職の比率を向上させるため、女性教員を対象に、業績評価結果が極めて優秀にもかかわらず定員事情により昇任ができないなど、特別な事情がある場合について、学長裁量により昇任を認める「女性教員昇任システム」を導入し、2016年度から15名の女性教員が昇任している。 ・性別に限らず、誰もが活躍することのできる環境整備をするため、ダイバーシティの視点に立った取り組みを進めている。 ・学内の「女性専用休憩室」を、バリアフリーに対応した施設へ改装し、教職員および学生が使用できるようにしている。 ・公募の際に、女性の積極的な公募を行っていること、業績評価において同等と判断された場合に女性を積極的に採用することを明記することにより、特に若手の女性研究者の採用に一定の効果があつたと思われる。	(千葉大学)
出産、育児、介護等により研究時間が制約されている研究者を支援するとともに、研究支援を行った者のキャリア形成に寄与することを目的とした「研究支援員制度」を導入し、制度を利用した研究者より高い評価を得ている。	(横浜国立大学)
令和2年度から、文部科学省補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」に採択され、上位職育成プログラム「女性研究者開花プラン」支援事業として、女性教員の育成を図る部局の支援に取組み、令和4年度は4部局4名の育成計画を支援した。 また、「女性研究者開花プラン」支援事業を始めとして、FDやシンポジウム等により、女性教員の上位職登用の推進、活躍促進を働き掛けた結果、令和4年度は3名が教授に就任した。	(新潟大学)
・組織の意識改革のためのシンポジウム開催 ・一時託児施設検討に関するニーズ把握のためのアンケート調査（全教職員、学生に配信）	(長岡技術科学大学)
・平成26年10月に設置した、教員の一元的な組織「大学院総合研究部」および令和3年度に設置した「人事給与マネジメント委員会」のマネジメントにより、女性教員の採用・昇進推進施策が進んでいる。 ・「山梨大学男女共同参画推進学長宣言」に基づき、女性の理事1名、副学長1名、監事1名を登用するなど、上位職への女性登用を維持している。 ・学長裁量ポイントを利用した雇用として、医学部看護学科において女性准教授1名が採用された。また、生命環境学部では女性限定のクロスアポイントメント制度を利用し、特任助教1名が採用された。工学部では女性限定公募を維持し、全ての学科で女性教員が配置された。	(山梨大学)
・育児、介護等のライフイベント中の研究者に対する研究補助者を配置 ・研究者が不安や悩みを相談できるようメンター制度を整備 ・男女共同参画に関する講義の開講や男女共同参画セミナーの開催 ・公募の際に、女性の積極的な公募を行っていること、業績評価において同等と判断された場合に女性を積極的に採用することを明記	(信州大学)
・学内の優秀な女性研究者及び女子大学院生を表彰する「未知に挑む女性研究者賞」の実施 ・育児・介護中の研究者に対し、研究サポーターを配置する費用の助成 ・アンコンシャスバイアス、多様性理解等をテーマとするセミナーの開催や管理職を対象とした研修の実施 ・男性育児休暇取得者による講演会や座談会の実施 ・大学の出産・育児・介護制度をホームページやニュースレターで周知	(富山大学)
●研究パートナー制度・・・平成20年度に開始した、子育て・介護中の研究者の研究活動の支援策であり、研究等の補助業務を行う研究パートナーの雇用経費の助成。 ●女性研究者等研究支援制度・・・平成28年度から、平成20年度開始の重点戦略経費女性研究者支援と、平成25年度開始の共同研究スタートアップ支援を一本化した制度。女性研究者等の出産・育児等による研究中断からの復帰支援及び研究活動のスタートを支援することによって女性教員の応募・採用を増加させ、更に女性研究者同士のネットワークを広げることににより、女性研究者の研究力向上を図ることを目的とした制度として実施。 ●シンポジウム開催・・・シンポジウムを毎年開催し、北陸地域における女性研究者ネットワーク（Hokuriku Women Researchers' Network / 略称HWRN(ホウルネット)）連携機関など多くの機関が合同で女性研究者支援について議論・情報交換を行い、研究環境整備等について役立てている。 ●その他・・・性別にとらわれない採用や昇任、必要な職場環境の改善等を行っている。	(金沢大学)
・ライフイベント期間中にある研究者に対して、研究の円滑な実施に必要な研究支援者の配置、雇用等に係る経費を助成している。 ・病氣治療中または病氣回復期にある子を保育施設に預ける場合、子ども1人につき年度内12回を上限に、利用料金の半額（1日1,000円を上限）を助成している。 ・教職員のライフイベントに際して、学内手続きの対応部局などを紹介したり県内の地方自治体の対応部局や相談窓口を案内する、育児・介護コンシェルジュを設置している。	(福井大学)
・研究補助員配置制度の実施 女性研究者の両立支援として効果をあげるとともに、出産・育児のため仕事や研究から離れた女性を補助員として雇用することによって、復職支援にも繋がっている。	(岐阜大学)
・研究支援員制度により、希望する研究者に研究支援員を配置していること。 ・子育て支援の一環として、学内に一時保育施設を設けるとともに、一時保育を利用した場合の保育費用について支援を行っていること。特に入試業務従事時の一時保育利用には費用の全額を大学が負担して支援を行っていること。	(静岡大学)
出産・育児・その他の事情により休職中の医師に対し、医師トータルサポートセンターにて復職プログラムの作成、キャリア形成についての情報提供や相談。	(浜松医科大学)
○大学運営における意志決定過程への女性の参画の拡大 教育研究評議会メンバーの2割を女性とするための規程を、2022年度から女性評議員枠を原則7名とする運用とし、女性比率を増加させたことにより、大学運営に女性教員の意見が反映されることが増えた。 ○女性教員・研究者・女子学生の拡大 ・従来の女性教員増加策をさらに強化拡充し、部局毎の女性教員採用目標数を定めた。女性採用数が目標を上回った場合の新しいインセンティブ付与施策を定めた。 ・女性教員増員に取り組む部局を支援するため「女性特任教員雇用支援経費」を全学予算から措置した。 ・将来有望な若手の女性教員の積極的な採用にも別途インセンティブを付与し支援した。 ・工学部において、学校推薦型選抜入試における女子枠を導入した。 ○就業環境の整備・充実 ・学内保育所・学童保育所の運営により、子育て中の教職員を支援した。 ・在宅勤務を可能とするための環境を整備した。 ・育児部分休業の取得可能期間延長を検討し、2023年度より適用となった。 ○男女の固定的な性別役割分担意識の解決 ・ジェンダーリサーチライブラリと共同し、連続セミナー「家族とジェンダー」及び若手研究者らの交流の場の創出を目的とした新企画「Yours & Youth Cross Talk」を開催した。	(名古屋大学)
学長、役員、教育類、センター長等を対象に、ダイバーシティ研究環境の実現に向けた意識啓発を目的とした「シンポジウム兼トップセミナー」を開催し、ポジティブアクションの実施を支える意識の醸成に効果を上げている。効果のある取組としては、女性教員を積極的に採用するための女性限定公募を行っていること。スタートアップ助教制度を活用し、若手女性テニュアトラック助教を採用するための公募を実施していること。女性教員・研究員・大学院生のための研究力向上セミナーを実施していること。女子中高生対象工学進路選択支援サイト「工学の扉を開こう」をオンラインで発信していること。育児・介護に携わる研究者に対して、生活と研究業務の両立ワークライフバランスを図り支援する研究支援員を配置していることなどがある。	(名古屋工業大学)

・女性限定もしくは優先公募による女性教員比率の向上に向けた取組。 ・常勤職員の採用は面接官に男性女性双方を充て実施。 ・執行部、意思決定組織における女性の積極登用。 ・多様な働き方を紹介する冊子等を配付し、職員のワークライフバランス推進を図る。 ・ダイバーシティ活動支援学生制度の実施による、各種イベントの実施や、女子学生向けのリーフレットの作成、配布。	(豊橋技術科学大学)
・「三重大学ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブック」を毎年更新し、職業生活と家庭生活との両立を支援するための新たな制度及び変更点をホームページに掲載して全教職員に周知している。認知度も上がり、男性の育児休業得率においては年々向上し、現在本学が定めている目標は、国の目標と同じ30%以上とするまでに至っている。 ・教員が、出産・子育て又は介護と研究との両立を支援するための研究補助者雇用経費を助成する事業において、毎年申請者が増え、2022年度は前期(4～9月)12名、後期(10～3月)11名の計23名(男性15名、女性8名であり、継続者を含む)に対して助成を行った。	(三重大学)
小学生以下の子を持つ研究者に研究支援員を配置し、仕事と出産・育児・介護等との両立を支援する「研究者のための支援員配置制度」では、研究者からの申請に対して男女共同参画推進室が、学内制度である「三方よし人材バンク」に登録している学部学生とのマッチングを行い、支援員を決定・配置している。本制度は、研究者のワークライフ・バランスの充実を図るだけでなく、学生が業務補助を通じて専門分野における知識・手技等を早期に得る機会となるとともに、男女共同参画の視点から将来のキャリア・パスを自ら考える機会ともなっており、利用者は経年的増加傾向にあり、教職員・学生双方の意識向上に資する取組となっている。	(滋賀医科大学)
・待機乳児保育施設、病児保育施設の設置 ・学内の優秀な若手女性研究者を表彰する顕彰制度(京都大学たちばな賞)の実施 ・育児、介護に携わる研究者支援のための研究・実験補助者の雇用経費支援	(京都大学)
【研究支援員制度】 女性研究者や女性研究者を配偶者にもつ男性研究者で、出産、育児、介護などライフイベント期にある研究者に研究支援員を配置する制度を継続実施している。研究の継続や進展などに効果をあげている。 【意識啓発・次世代育成】 女子中高生対象の「リケジョ(理系女子)講座」を実施し、理系への進路選択の一助を図っている。また男女共同参画に関する他機関主催のイベントを後援し、本学女子学生をパネリストとして派遣する等より効果的で本学の特色を生かした次世代育成に向けた取組を行っている。	(京都工芸繊維大学)
・出産や育児、介護等の様々なライフイベントに直面し、研究時間を十分に確保できない研究者を支援するため、大学院修了者や学生等を研究支援員、アルバイトとして雇用する「研究支援員制度」「プラスONE(短期教育研究支援)制度」の実施 ・一時預かり保育室の設置 ・ベビシッターサービスの割引券を発行する「ベビシッター利用育児支援事業」の実施 ・クロス・アポイントメントによる女性教員受け入れ支援制度の実施 ・生理用品提供事業の全学的実施	(大阪大学)
育児・介護に携わる女性研究者のための研究支援員の配置により、研究効率の向上に資する取り組みとなっている。	(大阪教育大学)
・子育て・介護中の研究者に対し研究支援員の雇用費を支援する制度 ・国際共同研究に取り組む女性教員への研究費支援	(神戸大学)
附属病院をもたない機関において、病児・病後児保育支援を行うためのモデル構築を行っており、2021年度より、「訪問型」病後児保育支援の試験的運用を開始し、2023年度より、「訪問型」病後児保育支援の本格運用及び「訪問型」病児保育支援の試験的運用を開始した。	(奈良女子大学)
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女性研究者支援として行っている論文執筆し際の投稿料・掲載料補助、外国語論文校閲・翻訳費用などの助成事業に応募があり、支援を行った。 また、男女共同参画推進やSOGIに関連する研修をオンライン配信で行い、多くの教職員が参加した。	(和歌山大学)
子育て・介護等のライフイベント中の教員に対し、ライフイベントと研究活動の両立を支援するための研究補助者(研究支援員)を配置しており、女性研究者の科学研究費補助金などの外部資金獲得の推進等に繋がっている。	(鳥取大学)
・採用におけるポジティブアクションや女性研究者支援の結果、女性教員比率が上昇している。 ・2021年度から2022年度にかけて、女性職員の管理者登用に力を入れ、その割合が7.41%から13.79%(2023.5)へ上昇した。 ・学長のイクボス宣言、ダイバーシティ推進宣言などで、学内環境整備の結果、2022年度における男性労働者の育児休業等の取得割合が21.8%となった。	(島根大学)
・女性教員比率向上を目的とした岡山大学独自のウーマン・デニュア・トラック(WTT)制を継続的に実施するとともに、女性教員特別昇任(ポストアップ)制度の構築により、上位職への登用を促進している。 ・学内保育施設(乳幼児保育・病児保育・学童保育)の継続的な運営、研究支援員の配置、ライフイベントによる研究中断から復職する女性研究者のための復職助成金制度、研究力向上等を目的とした女性教員支援助成金制度の構築等により、サポート体制を充実させ、研究環境の整備を図ることにより、女性教員のキャリア形成を推進している。	(岡山大学)
・令和4年度から、従来の研究科ごとの教員人事体制から専門領域を単位として、教員の配置を全学で計画することができる新体制への移行を完了し、専門領域毎の女性教員採用割合の目標値を設定した。これにより、積極的な女性教員採用割合の向上につながっている。	(広島大学)
・学長のリーダーシップによるポジティブアクションの継続実施が、女性教員採用割合の増加につながっている。	(広島大学)
・豪雨災害や新型コロナウイルス感染拡大防止への対応として実施してきたテレワークを、制度化して実施している。これにより、ワークライフバランスの推進や、育児・介護との両立に貢献している。	(山口大学)
・人事委員会による全学の教員人事マネジメント及び女性限定公募の実施 ・学童保育の継続的な運営や研究補助員制度の実施等のワーク・ライフ・バランス支援制度の整備 ・医学部附属病院に「医療人キャリア支援室」を組織し、キャリア支援に関する相談対応や「女性医師・研究者・職員ネットワーク」を構築し、働きやすい職場環境整備の実施	(山口大学)
徳島大学AWA(OUR)サポートシステムを活用し、女性研究者のワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備や女性研究者の活躍推進に向けた取組及び上位職への積極登用を行っている。また、事務職においても女性管理職への登用を積極的に行っている。	(徳島大学)
2022年度は、全学で実施するD&Iに関するアンケート結果をベースとして、様々なバックグラウンドを有する構成員が安心・安全に学び、研究し、働くことのできる環境整備をめざし、男女共同参画・性の多様性の尊重・障害者支援・多文化共生の4分野に関する「D&I推進に向けてのガイドライン」を策定した。これに関するリーフレットは、D&I推進のツールとして活用されている。 また、大学運営の意思決定機関である教育研究評議会の評議員において、女性教員(教授または准教授)枠を設け、常態的に女性教員が参画できる仕組みを整備した。その結果、女性教員の視点からの意見により、教育研究評議会での審議がより活性化され、また、参画した女性教員にとっては、大学執行部または学部等執行部となるべく、大学運営に向けた視点を養うことに寄与している。	(香川大学)
学長戦略・女性教員ポジティブ・アクション事業(平成28年度～令和6年度)において、女性限定公募により採用した特定教員の人件費を、学長裁量経費で支援し、任期終了後に承継職員へ切り替える取組を行っている。令和5年度までに計5名の人件費を最大5年間支援し、うち2名が既に承継職員に切り替わっている。また、令和4年度より各学部等は原則として、女性の副学部長等を1名以上任命することとし、令和4年度に新たに女性5名が副学部長等に任命された。さらに、女性管理職登用促進事業(令和4年度～令和8年度)において、計10名を教授または准教授に昇任させる予定である。	(愛媛大学)
ライフイベント中の研究者に補助員を配置する研究支援制度は10年近く継続的に利用されている。また、こうち男女共同参画センター「ソーレ」と共同で実施している学生のキャリア支援やロールモデル紹介も継続的に実施できており、次世代育成に寄与している。	(高知大学)
育児・介護の制度を利用しやすい職場環境づくりに向けた取組の1つとして、これまで産前・産後休暇の期間はパートタイムであった代替職員をフルタイムで採用できるよう、令和元年度に就業規則を改正した。その結果、令和2年4月1日以降、11名の代替職員を採用し、就業環境の向上に大きな成果を上げた。	(福岡教育大学)
本学は以下の取り組みを実施し、効果を上げている。女性活躍可視化の一環として、2017年以降男女別・職位別論文業績分析を実施し、「九大方式女性枠」採用教員の業績が平均して高いことをデータで示し、女性の業績が低く見積もられがちである無意識のバイアスの存在を明らかにした。このことは客観的評価の重要性を認識させ、国内外に大きなインパクトを与えた。 2019年度に文部科学省の補助事業として開始したダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修(SENTAN-Q)は女性・若手人材が世界と伍して戦える研究教育力を実践的に身につける国際研修であり、研修修了後の昇任を義務付けるなど優秀な人材の上位職への登用を促している。2年間の研修を終えた20名の研修生の中から既に女性教授が6名、女性准教授が7名誕生している。通常人事でも女性の採用・昇任が増加し、女性教授は開始前の令和元年5月の41名(5.9%)から令和5年5月の58名(8.5%)まで増加している。 2021年度からQUIESプログラムという名称で、女子高校生を対象に理工系の研究室で数日間研究活動を体験するインターンシップ制度を実施し、女子学生の理工系への興味を深める活動を推進している。 2021年以降、部局別の女性の比率と、論文業績分析を基に考案した「女性活躍指標」との相関から、女性の採用・育成に関する現状や課題について検討を始めた。2022年には文部科学省の補助事業により国際調査も展開し、女性の活躍促進にむけた日本の課題を明らかにする取り組みを推進した。	(九州大学)

本学では2022年度に組織改編（本部制への移行）を実施、ダイバーシティ&インクルージョン担当理事・副学長を置き、「男女共同参画推進室」の機能を「管理本部」に移管した。2021年度までは「男女共同参画推進室」とは別に「男女共同参画推進会議」を設置し、両組織の機能と役割を明確に分離した実施体制となっていたが、2022年度以降は管理本部が主体となって人事計画を策定し、女性研究者登用や昇任の目標に取り組むことになった。また組織改編に伴い、総務・人事・企画等の関連部署が管理本部下で再編成されたことにより、これまで以上に連携が強化された。今後も管理本部を中心に、全学で共通の課題認識を持ち、協働しながら取り組みを推進していく。	（九州工業大学）
平成29年6月に新設されたダイバーシティ推進室を中心に、「佐賀大学ダイバーシティに係る実態調査」を実施した。その結果をダイバーシティ推進室関連の会議等で逐次報告を行うことで、現状把握及び方針策定に役立っている。また、ワーク・ライフ・バランスに関するハンドブックを作成したことで、情報参照が大変容易となり制度活用促進につながった。 平成29年度に教育学部・医学部・理工学部・農学部的女性教員（研究者）を詳細に紹介したロールモデル集「リケジョノミライ」VOL.1を発行し、大学生や高校生に配布することで次世代のみならず優秀な女性研究者を学内で紹介することができた。 また、国立研究開発法人 科学技術振興機構（JST）「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」に3期連続で採択されており、平成30・31年度に「継続・育成型リケジョプラットフォーム in SAGA」プロジェクトを実施。理工学部・農学部のOGを紹介したロールモデル集「リケジョのミライ～お仕事編～VOL.2」を発行した。令和2～5年度に「継続・育成型STEAMガールズin SAGA・SASEBO」プロジェクトを実施。佐賀大（佐賀大学）学公式YouTube「チャンネル佐賀大学」で理系学部の学生・教員の大学生活や研究内容について紹介する「【リケジョ×ワタシノ＃】未来に輝く佐賀大のリケジョ」を配信している。中高生対象に理系への興味を高め、理系分野へと進むことを促すための取組を各種実施している。 さらに、令和元年度には文部科学省補助金「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」に採択され、女性研究者支援を実施している。女性研究者の研究を積極的に発信する研究発信サイト - さがシーズ - 「Musubime」や、多様な人材が採用され活躍する大学づくりのための「教員採用ハンドブック」の作成、多様性を高める鍵として注目の概念である「無意識バイアス」について本学独自のeラーニングを作成し、全教職員に受講を促すなど、様々な取り組みを実施している。 本学では女性研究者及び次世代育成支援に積極的に取り組んでおり、女性教員増加に確実につながっている。	（佐賀大学）
・「ダイバーシティ推進学習プログラム」のアンコンシャスバイアスに関するe-learning動画の基礎編の視聴を全教職員に、管理職編を管理職に受講義務化した ・「第4期中期目標期間における人事ポイントの配分及び運用方針」の実施による女性研究者・教授を戦略的に採用・昇進 ・ライフイベントサポートプログラム（リスタートアップ制度、テクニカルスタッフ支援制度など）の実施 ・介護と仕事の両立のための相談やセミナー ・女性研究者の研究力向上のための海外派遣支援制度、英語論文作成支援制度の実施 ・長崎大学未来に羽ばたく女性研究者賞による優秀な女性研究者の顕彰	（長崎大学）
人文・社会科学、自然科学、生命科学の分野において優れた研究成果を挙げた女性研究者及び将来性のある若手女性研究者を表彰する「女性研究者賞表彰」及び「女性研究者奨励賞表彰」を毎年行い、女性研究者の更なる活躍を支援している。 このことにより、若手女性研究者や大学院生等の次世代研究者へのロールモデルの提示を行うことができ、今後、熊本県全体及び熊本大学出身の女性研究者の研究力向上に繋がるものとして期待ができる。	（熊本大学）
1. 女性教員・研究者・女子学生の拡大のため、ポジティブ・アクションを策定し、①「大分大学における教員選考の基本方針」に、男女共同参画推進を反映。また、理工学部において女性教員枠を設定。②女性教員・研究者を採用、及び女性教授を採用した部局等に対する部局長裁量経費傾斜配分実施。 2. 就業環境の整備・充実として、①研究サポーター事業②病児保育室の設置（H25年度より実施。先進的取組み）③休養室の整備④育児支援制度等を実施。 3. 意識改革のための①役職者等対象のトップセミナーをはじめとするセミナーの開催②企業、自治体との連携③教養教育科目「ダイバーシティ入門」を開講。	（大分大学）
本学では、平成29年2月に「女性教員比率向上および上位職登用へ向けたガイドライン」を策定するとともに、各部局長の推薦により、優秀かつ十分な意欲を有する自然科学系分野の女性教員を准教授以上の上位職者に登用する「女性教員の上位職への登用のためのポジティブアクション（通称：アテナプラン）」を実施してきた。 平成28年以降の同プラン運用により、自然科学系学部に在籍する6名の女性教員が教授に登用されるとともに、アテナプランによらない女性教授採用も進んでおり、全学的な女性上位職者登用の気運醸成につながっており、今後自然科学系に限定せずに運用できるよう申合せの見直しを行う予定である。	（宮崎大学）
・教育研究評議会における女性評議員枠の導入による女性比率の向上（直近3年間：7.4%→10.7%→14.3%） ・「教職員のライフワークバランスを応援する鹿児島大学サポート宣言」制定後、ライフワークバランスの充実を理由としたテレワーク導入の拡大及び公的な会議終了時刻を17時とすることへの意識醸成	（鹿児島大学）
・女性研究者の採用と上位職への登用を一層促進するため、学長主導による「教員ポスト戦略的再配分（重点改革推進枠）」を活用した「女性教授限定公募」を実施した。 ・ワークライフバランスの向上やダイバーシティ&インクルージョンの実現といった働き方改革を推進するための施策の一環として在宅勤務規程を制定し、本学における職員の多様で柔軟な働き方の実現を推進している。 ・女子学生に対し、その意欲的な研究活動や社会貢献等の活動を奨励し、継続的に研究に取り組む動機付けとすることを目的とする「うない奨励賞」を令和3年度より創設し実施しており、次世代の女性研究者育成に繋げている。	（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（2021年度～2025年度）－

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

令和 3 年 1 月 14 日

一般社団法人国立大学協会 教育・研究委員会

国立大学における男女共同参画推進を促すための アクションプラン（2021 年度～2025 年度）

1 背景

高等教育への進学意欲が全体的に高まる中で、女性の進学率は大学院を含めて上昇しており、より高度な能力を有する女性が社会で活躍している。これまでも国立大学は男女共同参画を推進しており、今後さらに女性の能力を発揮できる環境の一層の整備に取り組むことは、国立大学の教育・研究力を強化するとともに、我が国の持続的発展と成長にも大きく資するものである。

これまで、政府においては、2000 年から 5 次に渡り男女共同参画基本計画が策定されるとともに、2016 年には第 5 期科学技術基本計画においても、大学における男女共同参画を推進していくための数値目標が掲げられてきた。

さらに、成長戦略「『日本再興戦略』改訂 2016 –第 4 次産業革命に向けて–」の柱の一つとして「女性の活躍推進」を打ち出しており、2020 年 7 月に「女性活躍加速のための重点方針 2020」が決定され、理工系分野における女性の人材育成や性別にとらわれず多様な選択を可能とするための意識改革、理解の促進などに力を入れることなどが示された。また、同年 5 月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が改正され、一般事業主行動計画の策定・届け出等の義務の対象が、常時雇用する労働者がこれまでの 301 人以上から 101 人以上の事業主に拡大された（2022 年 4 月 1 日施行）。

2020 年 12 月には「第 5 次男女共同参画基本計画」（以下「第 5 次基本計画」という。）が閣議決定され、分野別に 2030 年度末までの「基本認識」並びに 2025 年度末までを見通した「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」、さらに取組の実施により達成を目指す「成果目標」が設定される等、高等教育及び学術研究における男女共同参画の推進には、更なる活動の継続が必要とされている。

国立大学協会では、2011 年 2 月に「国立大学における男女共同参画推進について –アクションプラン–」、2016 年 1 月に「国立大学における男女共同参画推進について –アクションプラン（2016 年度～2020 年度）–」を策定し、毎年その達成状況を検証してきた。

しかしながら、これまでの計画に掲げられた数値目標は依然として未達成であり、2021 年以降についても引き続き、国立大学における男女共同参画を推進するために、政府目標等を踏まえつつ、2021 年度から 2025 年度（2021 年 4 月から 2026 年 3 月）の 5 年間を見通して国立大学が達成すべき目標とそのために取り組むべき事項を、次のとおり新たなアクションプランとして策定する。

2 達成目標の設定

大学は重要な雇用組織として、他の雇用組織に対しても、男女平等という社会的価値の推進者としての役割を果たすべきである。それだけでなく、教育機関として、次世代を担う学生たちに対して、新たな男女共同参画モデルを示す必要がある。そのためにも、引き続き女性教員増加の具体的な達成目標を設定し、その達成に向けて努力することが必要であり、また、女性教員の増加等の登用を促進するためには、学生の段階から女性比率を高める取組を行うことも重要である。

国立大学協会では、前述のとおり 2011 年策定の「国立大学における男女共同参画推進について－アクションプラン－」では、国立大学の女性教員比率を 20%以上に引き上げることを目指しつつ、少なくとも 2015 年までに 17%以上（各大学において 1 年ごとに 1 ㊦以上）に引き上げることを、2016 年策定の「国立大学における男女共同参画推進について－アクションプラン（2016 年度～2020 年度）－」では、2020 年までに、現在の比率が 30%以上の大学は 40%以上、20%以上の大学は 30%以上、10%以上の大学は 20%以上、10%未満の大学は 10%以上というように、より高い比率の達成を目指すことを達成目標として設定した。

その後、国立大学協会が実施した第 17 回追跡調査の結果、2020 年 5 月 1 日現在の国立大学全体の女性教員比率は 17.7%であり、2020 年度までの前アクションプラン策定後初の調査となった第 13 回調査よりも高い比率を達成した大学は 25 大学となったことにみられるように、各大学で地道な取組を行い、女性教員比率はここ数年で毎年およそ 0.5 ㊦ずつ着実に増加している。

また、同調査の結果、2020 年 5 月 1 日現在、女性教員比率が 20%以上の国立大学は 33 大学となり、2005 年 5 月 1 日当時の 3 大学から増加している。さらに、国を挙げて男女共同参画が推進されてきていることから、女性比率は今後さらに伸びるものと期待される。

女性活躍推進法に基づき、事業主である各国立大学は、一般事業主行動計画を定める

際、管理職に占める女性の割合など、各大学にとって最も大きな課題と考えられるものから優先的に数値目標を設定する必要がある。

本アクションプランでは、2025 年までの達成目標について、第 5 次男女共同参画基本計画にあるように「指導的地位に占める女性の割合が 2020 年代の可能な限り早期に 30%程度となるよう目指して取組を進める」という政府目標等を踏まえ、女性教員比率、学長、理事、副学長及び大学の意思決定機関等¹に占める女性の割合、教授及び准教授に占める女性の割合、課長相当職以上に占める女性の割合について、以下のとおり設定する²。

(1)女性教員比率

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

2030 年までに女性教員比率 30%を達成するためには、2020 年 5 月 1 日現在の 17.7%から、10 年間で 12.3 ㊦の増加が必要となる。したがって、2025 年までの 5 年間で女性教員比率をおよそ 6 ㊦増加させ、24%以上に引き上げることを目指す。

また、2020 年 5 月 1 日現在の女性教員比率を大学の特性別区分ごとに比較すると、総合大学の平均が国立大学全体の女性教員比率とほぼ同程度であるのに対し、理工系大学の平均は 10%程度、文科系大学、医科系大学及び教育系大学の平均はそれぞれ 20%超となっている³。こうした事情を考慮し、2025 年までの女性教員比率については、国立大学全体としての目標値 24%以上に加えて、大学の特性別区分に合わせた目標値を併せて設定することが望ましい。各区分は原則として女性教員比率を 5 年間で 6 ㊦以上

¹ 「大学の意思決定機関等」の定義については 4 ページの脚注 5 を参照。

² 本達成目標上の教員役職分類は、第 5 次基本計画の「成果目標」の一つである「大学の教員に占める女性の割合」における分類（教授等（学長、副学長及び教授）、准教授）とは異なる分け方をしている。

³ ここでの区分は、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構による各国立大学の財務関係情報の集計・分析に用いられる特性別区分を基に、「旧帝国大学」、「附属病院を有する総合大学」及び「附属病院を有しない総合大学」を「総合大学」として統合している。また、大学院大学は、設置している専攻の特性に応じた区分に分類し直している。各大学がどの区分に属するかは別紙のリストを参照。

（各大学において 1 年ごとに 1.2 ㊦以上）増加させることを目指すが、理工系大学についてはそもそも女性教員や女子博士課程学生が少ないことを考慮し、5 年間で 3 ㊦以上（各大学において 1 年ごとに 0.6 ㊦以上）の増加を目指すこととする。したがって、2025 年までの区分ごとの達成目標は、総合大学 24%以上、理工系大学 14%以上、文科系・医科系・教育系大学 31%以上とする。

(2)学長、理事、副学長及び大学の意思決定機関等に占める女性の割合

【①学長、理事、副学長（各大学における相当職を含む）】

2020 年度で終了となる第 4 次男女共同参画基本計画（以下「第 4 次基本計画」という。）における「成果目標」としては、国公私立大学全体で教授等（学長、副学長及び教授）に占める女性の割合は「2020 年までに 20%」と設定されているが、2020 年 5 月 1 日現在、国立大学全体の学長、理事、副学長に占める女性の割合は合計で 9.4%に留まっている⁴。このため本アクションプラン期間中に、少なくとも第 4 次基本計画の目標値を達成すべきである。

したがって、各大学における目標設定等自主的な取組を促進し、2025 年までに 20%以上の達成を目指す。

なお、前アクションプランでは非常勤理事を「②大学の意思決定機関等」に含めていたが、常勤と非常勤で理事の権限に差がないことを考慮し、本アクションプランにおいては非常勤理事を常勤理事と同様に「①学長、理事、副学長（各大学における相当職を含む）」に含むこととする。

【②大学の意思決定機関等（①を除く）】

2020 年 5 月 1 日現在、大学の意思決定機関等（学長補佐、部局長、監事、経営協議会委員、教育研究評議会評議員等）⁵に占める女性の割合は、国立大学全体で 12.0 %⁶であり、前アクションプランで設定した目標値である 10%以上を達成したが、「指導的地

⁴ 出典：国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 17 回追跡調査報告書」の数値を基に、学長、理事、副学長に占める女性の割合を算出。

⁵ ここでいう「大学の意思決定機関等」とは、国立大学協会が「国立大学における男女共同参画推進状況に関する調査」において人数を集計する、学長補佐等、経営協議会（学内委員）、教育研究評議会評議員、部局長等、監事、非常勤理事、経営協議会等（学外委員）、非常勤監事を指す。ただし、本アクションプランでは非常勤理事を「学長、理事、副学長」に含める。

⁶ 出典：国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 17 回追跡調査報告書」

位に女性が占める割合 30%」の政府目標には到達しておらず、引き続き女性比率の向上に努めていく必要がある。

したがって、前述の政府目標「指導的地位に占める女性の割合が 2020 年代の可能な限り早期に 30%程度となるよう目指して取組を進める」を踏まえ、遅くとも 2030 年までに大学の意思決定機関等に占める女性の割合 30%以上を達成する必要がある。そのためには 10 年間で 18 ㊦の増加が必要となることから、まずは 2025 年までの 5 年間で 8 ㊦増加させ、20%以上に引き上げることを目指す。

(3)教授及び准教授に占める女性の割合

【①教授】

前述したように、第 4 次基本計画における「成果目標」として、国公立大学全体で教授等（学長、副学長及び教授）に占める女性の割合は「2020 年までに 20%」と設定されているが、2020 年 5 月 1 日現在、教授等に占める女性の割合は国立大学全体で 10.8%である⁷。

したがって、国立大学全体の教授に占める女性の割合については、各大学における目標設定等自主的な取組を促進し、2025 年までに 20%以上の達成を目指す。

【②准教授】

第 4 次基本計画における「成果目標」として、国公立大学全体で准教授に占める女性の割合は「2020 年までに 30%」と設定されているが、2020 年 5 月 1 日現在の割合は国立大学全体で 17.7%である⁸。教授と同様に、本アクションプラン期間中に、少なくとも第 4 次基本計画の目標値を達成すべきである。

したがって、国立大学全体の准教授に占める女性の割合については、各大学における目標設定等自主的な取組を促進し、2025 年までに 30%以上の達成を目指す。

なお、教授、准教授ともに、理学、工学、農学をはじめとして、目標値と比べて著しく女性の割合が低い分野においては、女性の積極的な採用及び昇任に向けた取組の更なる推進が求められる。各分野における割合の年次推移によっては、教育・研究委員会は、取組の更なる推進を促すこととする。

⁷ 出典：国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 17 回追跡調査報告書」

⁸ 出典：国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 17 回追跡調査報告書」

また、割合が比較的高い分野についても、同分野の博士課程学生に占める女性の割合と比較するとその数値は高いとは言えないことから、引き続き向上に努めることを期待する。

(4)課長相当職以上に占める女性の割合

国立大学の課長相当職以上の職員に占める女性の割合は、第5次基本計画の参考指標の一つにもなっているが、2020年5月1日現在で20.6%⁹であり、前アクションプランで設定した目標値である17%以上を達成した。しかし、「指導的地位に女性が占める割合30%」の政府目標には到達しておらず、引き続き女性の割合の向上に努めていく必要がある。

そのため、国立大学全体の課長相当職以上に占める女性の割合については、遅くとも2030年までに30%以上を達成するため、2001年から2020年までの女性の割合の増加率（年平均約0.8%の増加¹⁰）を勘案の上、各大学における目標設定等自主的な取組を促進し、2025年までに25%以上の達成を目指す。

その他、2001年6月の国立大学協会第3常置委員会において、大学における女性の雇用及び教育関連の実情把握のための調査資料の整備、共通のデータベースの構築と必要に応じて各大学への情報提供を行えるような情報の集積を目的に、今後10年間にわたって男女共同参画推進状況の追跡調査を継続的に行うことが決定されたが、10年以上が経過した今後も引き続き追跡調査を実施し、大学が取り組むべき事項の実施状況についてフォローアップを行うこととする。

3 大学が取り組むべき事項

男女共同参画の推進において直面する課題は、個々の大学によってさまざまである。それぞれの大学における問題点を洗い出し、改善に向けた具体的な行動計画を立案するとともに実行に移し、それを評価していくシステムを構築していくことが求められる。

目標の達成に向け、大学が取り組むべき男女共同参画推進のための取組としては、次のようなものが考えられる。

⁹ 出典：国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第17回追跡調査報告書」

¹⁰ 出典：国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第17回追跡調査報告書」の数値を基に、課長相当職以上に占める女性の割合の過去の年平均増加率を算出。

【事項1】 大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大

(取組例)

- ・ 役員、部局執行部、全学委員会等の大学の意思決定組織における女性比率の向上
- ・ 教授職への女性の積極的登用
- ・ 職員における管理職の女性比率の向上
- ・ 役員、執行部を対象とした意識啓発セミナー等の実施

【事項2】 女性教員・研究者・女子学生の増加

(1) 採用及び昇進時における積極的是正措置（ポジティブ・アクション）の実施

(取組例)

- ・ 採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用
- ・ 特に女性比率が低い分野について、女性限定公募人事を実施
- ・ 部局や分野ごとの女性教員・研究者比率の年次計画や最終目標（努力目標）の設定
- ・ 女性教員・研究者を採用した部局等に対する人件費ポイントを付与する等のインセンティブ策
- ・ 女性教員・研究者を採用する場合、配偶者の採用にも配慮したシステムの整備
- ・ 教職員の業績評価に当たって、出産、育児、介護等に従事したことにも配慮
- ・ 本務を持たない女性非常勤講師の積極的な常勤化

(2) 女性教員・研究者への応募者数増加を目指した取組の実施

(取組例)

- ・ 公募の際に、女性の積極的な公募を行っていること、業績評価において同等と判断された場合に女性を積極的に採用することなどを明記
- ・ 大学ホームページ等の採用情報に女性教員・研究者が利用できる出産、育児、介護などのライフイベントへの支援策や福利厚生制度を掲載

(3) 若手女性研究者¹¹や女子学生、女子中高生など次世代研究者へのロールモデルの提供

(取組例)

- ・ 大学の研究や研究者の魅力などを紹介する女子中高生対象のセミナー、フォーラム

¹¹ ここでいう「若手女性研究者」とは、主に女性の博士研究員（ポストドクター）を指す。

等の開催

- ・ 女子学生の卒業後の進路に関するキャリアガイダンスの開催
- ・ 女性研究者による次世代女性研究者へのメンター制度の設立や交流会の開催

【事項3】 就業環境の整備・充実

(1) ワーク・ライフ・バランスのとれた就業形態の促進（非常勤講師も含む）

（取組例）

- ・ 超過勤務の縮減、定時・早期退勤日の設定
- ・ テレワークの導入及び積極的活用
- ・ 育児、介護等に適応した勤務時間制度や特別休暇制度の導入及び積極的活用
- ・ サバティカルの制度化
- ・ ワーク・ライフ・バランスに関するハンドブック等の作成・活用

(2) 育児・介護等との両立を支援するための研究継続支援制度の整備・充実

（取組例）

- ・ 育児・介護等に携わる研究者に対する研究補助者の配置や雇用経費の助成
- ・ 地域内の大学等と連携した代替要員制度の構築など、育児休業が取りやすくなるような代替教員の保障とそのPR
- ・ 教職員に対するICT等を活用した在宅での双方向ネットワークの構築
- ・ 在宅勤務制度の導入及び積極的活用

(3) 育児休業等からの復帰を容易にすることを含めた施設設備の設置・充実

（取組例）

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

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

（取組例）

- ・ 教職員が、キャリアプランや育児、介護などの相談ができる総合相談窓口の設置な

どの体制の整備

- ・ 女性研究者の現状を把握するためのメンターや巡回相談員を配置
- ・ 女性研究者等が、相互に問題点の共有及びQ&Aが可能なネット上のフォーラムやメーリングリストの構築

(5) ハラスメント対応の体制整備・強化

(取組例)

- ・ ハラスメント相談員の設置
- ・ ハラスメント防止研修会や講演会等の実施

【事項4】 男女の固定的な性別役割分担意識の解消

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

(取組例)

- ・ 他大学や地域企業・団体等と連携した男女共同参画推進の取組の企画・実施、シンポジウム等の開催
- ・ 男女共同参画、女性学、ジェンダー研究関連科目の開講

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

(取組例)

- ・ 両立支援制度の活用を促すポスター・リーフレットの作成
- ・ ワーク・ライフ・バランスの観点から、年次休暇等の積極的取得を促進する通知の発出
- ・ 育児休業を取得した教職員が所属する部局への代替措置等の整備

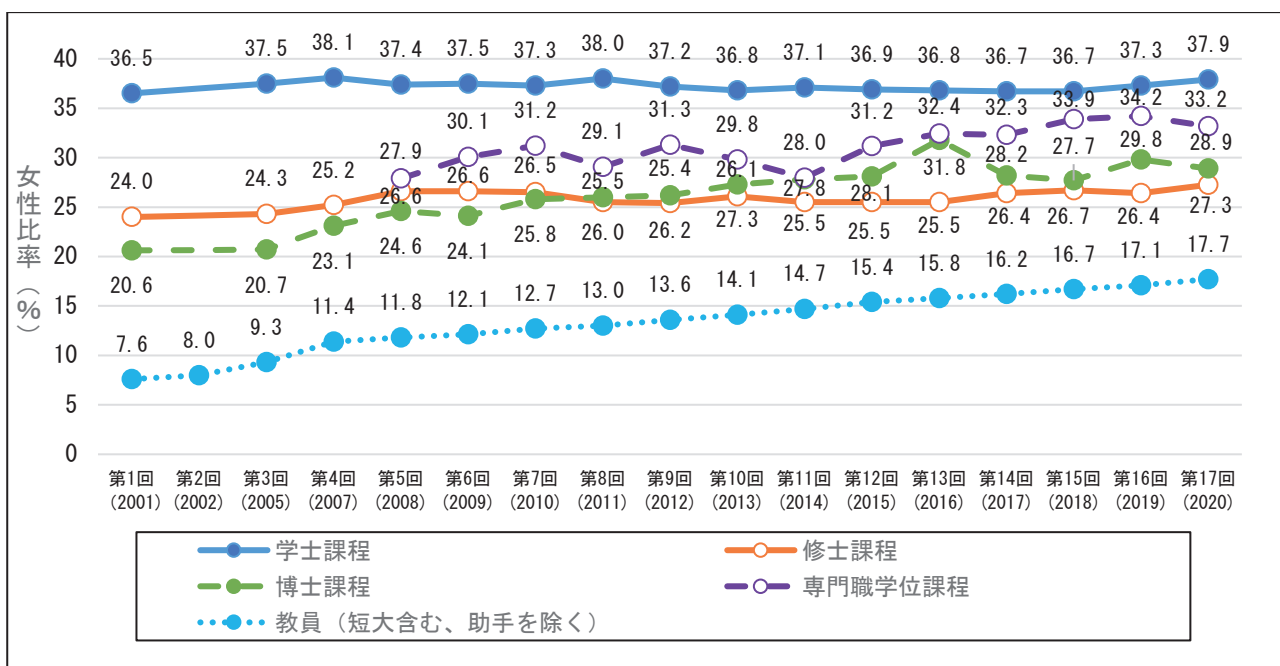
(3) 男女共同参画に係る取組の評価の実施と成果の把握

(取組例)

- ・ 男女共同参画に関するアンケート等の実施及びその結果公表
- ・ 両立支援制度（育児・介護休業等）の活用等に関するヒアリングの実施

【参考資料】

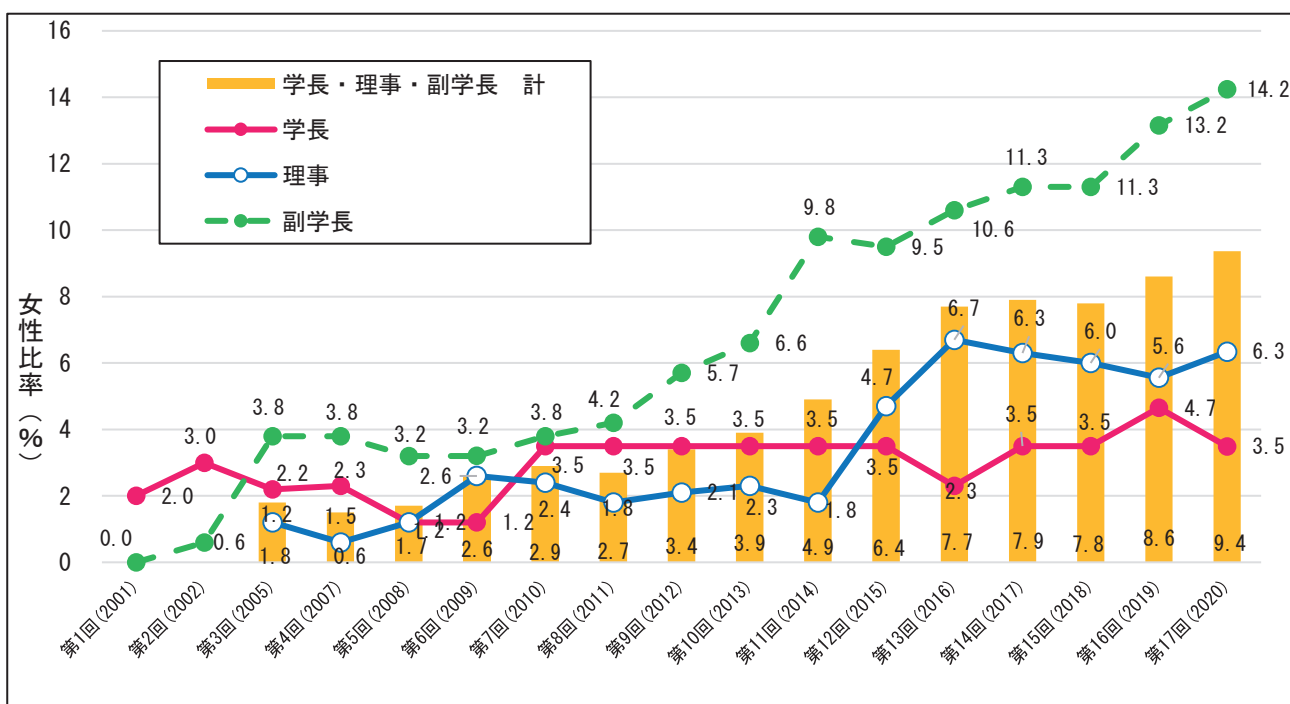
1. 追跡調査年度の学部学生、修士学生、博士学生及び教員（助手除く）の女性比率



※第2回調査では学生について調査を行っていない。

なお、第4回調査からは学校教育法の改正により従来の助手が「助手」及び「助教」に分けられ、助教がデータに含まれるようになった。

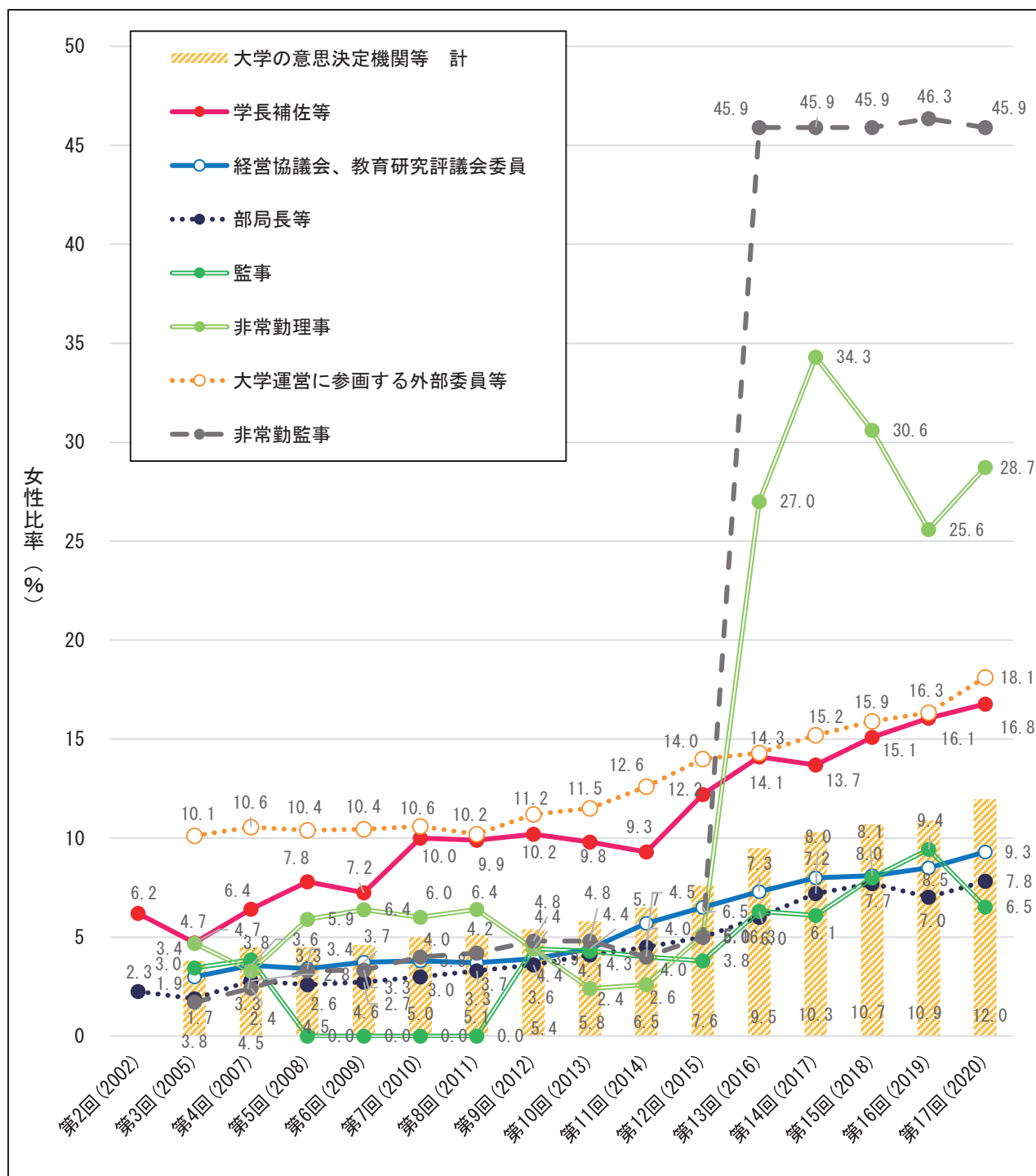
2. 追跡調査年度の学長、理事、副学長における女性比率



※理事については、第3回調査以降（法人化後）の数値を掲載している。

※第17回調査までは非常勤理事を「大学の意思決定機関等」に含めていたが、第18回調査からは「学長、理事、副学長」に区分を変更する。

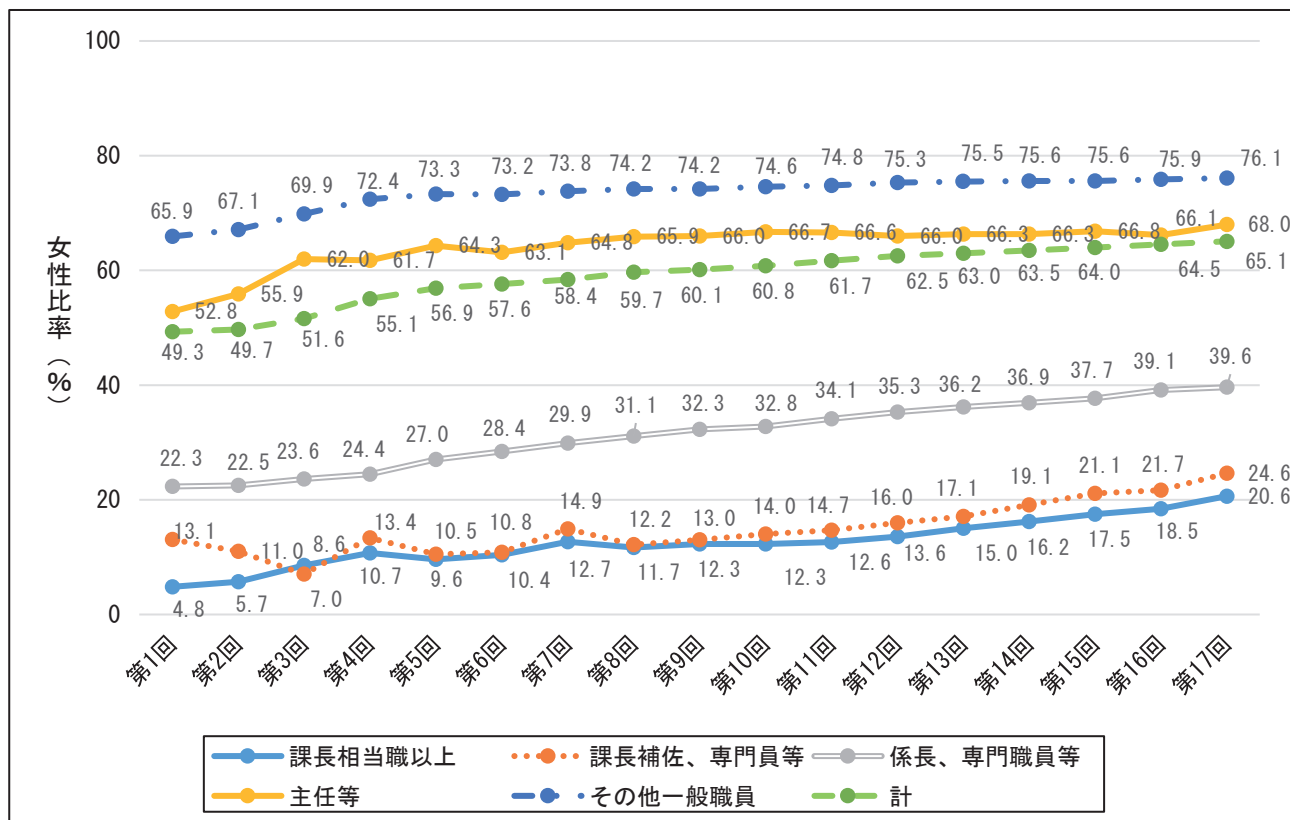
3.追跡調査年度の大学の意思決定機関等（学長、理事、副学長を除く）における女性比率



※理事、外部委員等については、第3回調査以降（法人化後）の数値を掲載している。

※大学の意思決定機関等の計は、学長補佐、経営協議会等（学外委員）、経営協議会（学内委員）、教育研究評議会委員、部局長等、監事、非常勤理事、非常勤監事の計とし、これらの役職等を全て調査するようになった第3回調査以降の集計としている。なお、第17回調査までは非常勤理事を「大学の意思決定機関等」に含めていたが、第18回調査からは「学長、理事、副学長」に区分を変更する。

4.追跡調査年度の職名別 職員女性比率



※事務系、技術技能系、医療系、教務系、その他の人数を合計した職名別職員女性比率。

国立大学の特性格別区分リスト

(別紙)

独立行政法人大学改革支援・学位授与機構による各国立大学の財務関係情報の集計・分析に用いられる特性格別区分(86大学を学部構成等の特性に応じて①旧帝国大学、②附属病院を有する総合大学、③附属病院を有しない総合大学、④理工系大学、⑤文科系大学、⑥医科系大学、⑦教育系大学、⑧大学院大学の8区分に分類)を基に、①旧帝国大学、②附属病院を有する総合大学、③附属病院を有しない総合大学を「総合大学」として統合している。また、⑤文科系大学、⑥医科系大学、⑦教育系大学の3区分も、女性教員比率が近いことから1つの区分としてまとめている。なお、⑧大学院大学については、設置している専攻の特性に応じた区分に分類し直している。

総合大学(49大学)

大学名	(参考) 元の8区分に おける区分
北海道大学	①
東北大学	①
東京大学	①
名古屋大学	①
京都大学	①
大阪大学	①
九州大学	①
弘前大学	②
秋田大学	②
山形大学	②
筑波大学	②
群馬大学	②
千葉大学	②
新潟大学	②
富山大学	②
金沢大学	②
福井大学	②
山梨大学	②
信州大学	②
岐阜大学	②
三重大学	②
神戸大学	②
鳥取大学	②
島根大学	②
岡山大学	②
広島大学	②
山口大学	②
徳島大学	②
香川大学	②
愛媛大学	②
高知大学	②
佐賀大学	②
長崎大学	②
熊本大学	②
大分大学	②
宮崎大学	②
鹿児島大学	②
琉球大学	②
岩手大学	③
福島大学	③
茨城大学	③
宇都宮大学	③
埼玉大学	③
お茶の水女子大学	③
横浜国立大学	③
静岡大学	③
奈良女子大学	③
和歌山大学	③
総合研究大学院大学	⑧

理工系大学(15大学)

大学名	(参考) 元の8区分に おける区分
室蘭工業大学	④
帯広畜産大学	④
北見工業大学	④
筑波技術大学	④
東京農工大学	④
東京工業大学	④
東京海洋大学	④
電気通信大学	④
長岡技術科学大学	④
名古屋工業大学	④
豊橋技術科学大学	④
京都工芸繊維大学	④
九州工業大学	④
北陸先端科学技術大学院大学	⑧
奈良先端科学技術大学院大学	⑧

文科系大学・医科系大学・教育系大学(22大学)

大学名	(参考) 元の8区分に おける区分
小樽商科大学	⑤
東京外国語大学	⑤
東京芸術大学	⑤
一橋大学	⑤
滋賀大学	⑤
政策研究大学院大学	⑧
旭川医科大学	⑥
東京医科歯科大学	⑥
浜松医科大学	⑥
滋賀医科大学	⑥
北海道教育大学	⑦
宮城教育大学	⑦
東京学芸大学	⑦
上越教育大学	⑦
愛知教育大学	⑦
京都教育大学	⑦
大阪教育大学	⑦
兵庫教育大学	⑦
奈良教育大学	⑦
鳴門教育大学	⑦
福岡教育大学	⑦
鹿屋体育大学	⑦

国大協企画第18号
2023年7月3日

各会員代表者 殿

国立大学協会 教育・研究委員会
男女共同参画小委員会委員長
村 松 隆（宮城教育大学長）

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20回）
について（依頼）

国立大学協会は、2000年6月の総会において「国立大学における男女共同参画を推進するために（報告書）」を採択し、その後2001年度に国立大学の男女共同参画の推進状況の追跡調査を開始しました。さらに、2011年2月、2016年1月及び2021年1月に教育・研究委員会で策定した「国立大学における男女共同参画推進について-アクションプラン-」（現在のアクションプランは2021年度～2025年度）における達成目標を踏まえて追跡調査を継続し、これまで合計19回の追跡調査を実施してきました。今回、教育・研究委員会男女共同参画小委員会により第20回の追跡調査を実施させていただきます。

つきましては、別添ファイル（男女共同参画調査票1～2）の回答欄にご記入の上、**2023年8月7日（月）**までに、下記 URL より国立大学協会事務局宛てご回答くださるようお願いいたします。

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

調査票回答先 URL：

<https://www.dropbox.com/request/kmhNeW23fAqdKJGIEs5V>

＜本件担当＞

国立大学協会 企画部 勝田、江崎

TEL：03-4212-3513

FAX：03-4212-3509

Email：chosa@janu.jp

◎ アンケート（調査票）の構成

第Ⅰ部 統計調査（調査票１）

国立大学における男女共同参画の現状について統計調査を行います。

〔 学内の人事構成等の状況を把握されている事務担当者に数値等をご記入
いただくことを期待しています。 〕

第Ⅱ部 男女共同参画の推進状況に関する報告（調査票１）

各国立大学の第４期中期目標・中期計画における男女共同参画に関する取組及び女性活躍推進法に基づく取組について調査を行います。

〔 学内で男女共同参画の推進を担当されている責任者（理事・副学長、
学長補佐、担当委員会の委員長など）にご記入いただくことを期待し
ています（学長自らが執筆いただいても構いません）。
なお、記述いただいた文章は、原則としてそのまま報告書に掲載い
たしますので、ご了承願います。 〕

第Ⅲ部 男女共同参画推進の取組状況について（調査票１）

２０２１年１月１４日に策定した「国立大学における男女共同参画推進に
ついて－アクションプラン（２０２１年度～２０２５年度）－」において、
大学が取り組むべき事項として提言した内容の実施状況等について、フォロ
ーアップのため内容確認を行います。

〔 学内で男女共同参画の推進を担当されている責任者（理事・副学長、学
長補佐、担当委員会の委員長など）にご記入いただくことを期待していま
す。 〕

第Ⅳ部 教員採用にかかる応募者数について（調査票２）

各国立大学における公募人事による教員採用に係る男女別応募者数・採用
者数について統計調査を行います。

〔 学内の採用状況を把握されている事務担当者に数値等をご記入いただく
ことを期待しています。 〕

- ◎ 男女共同参画の推進や女性研究者支援等の施策、また、それに伴う財務省への
予算折衝等に活用するため、関係機関及び関係省庁から、調査データの提供
依頼があった場合は、各大学の個別データを提供することについてあらかじめ
ご了承願います。

2023年7月3日

『男女共同参画の推進状況に関する調査(第20回)』
調査票のご案内

国立大学協会 教育・研究委員会
男女共同参画小委員会

●調査票のシート構成

1. 調査票(1)

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

2. 調査票(2)

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

●回答方法(入力方法)

- ① 選択肢が用意されている項目は、該当の○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

不適切なご回答があった場合には、**赤字**のメッセージや該当セルの**赤色**の塗りつぶしが表示されますので注意して入力してください。

●ご確認

回答された内容は、**各回答シート**でご確認をお願いします。
赤字のメッセージや**赤色**の塗りつぶしセルが残っていれば、**表示されないように訂正してください。**

●ファイルの保存

元のファイル名の先頭に貴大学名を付けた形で保存をお願いいたします。
(例: **ABC大学**の場合 → **【ABC大学】男女共同参画調査票(1).xlsx**)

●Dropboxによるファイルの提出

提出方法について	別添の「(参考)Dropboxによる提出方法について」を参照のうえ、下記の調査回答先URLより提出してください。
名前・メールアドレス	大学名とご担当者氏名・連絡先メールアドレスを記載してください。
添付ファイル	調査票ファイル2つを添付してご提出ください。 提出される前に、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。
再提出	訂正等で再提出される場合は、ファイル名の最後に「(再提出)」と入力し、再提出後に下記連絡宛にもご報告ください。

●問合せ先・回答先アドレス

担 当 者 (問合せ先)	国立大学協会企画部 勝田、江崎
電 話	03-4212-3513
Eメールアドレス	chosa@janu.jp
調査票回答先URL	https://www.dropbox.com/request/kmhNeW23fAqdKJGIEs5V
上記URLより、 2023年8月7日(月) までにご回答(提出)ください。	

『男女共同参画の推進状況に関する調査』 【調査票1】

貴大学名、ご担当者名等をご記入ください。

大 学 名	
-------	----------------------

大学名を選択してください

学 長 名	
-------	----------------------

学長名を入力してください

ウェブサイトURL	
-----------	----------------------

男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトのURLを入力してください

全体取りまとめ、協会への回答(送信)ご担当者

部 署	
-----	----------------------

部署名を入力してください

役 職	
-----	----------------------

役職名を入力してください

氏 名	
-----	----------------------

お名前を入力してください

T E L			
-------	----------------------	----------------------	----------------------

TEL番号を入力してください

F A X			
-------	----------------------	----------------------	----------------------

FAX番号を入力してください

Eメールアドレス	
----------	----------------------

Eメールア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	
	氏名	

役職名を入力してください

お名前を入力してください

Ⅱ. 推進報告	役職	
	氏名	

役職名を入力してください

お名前を入力してください

Ⅲ. 取組状況	役職	
	氏名	

役職名を入力してください

お名前を入力してください

『回答ご担当者』シートの大学名を選択してください！

【Ⅰ. 統計調査】 1. 男女共同参画の現状

大学の教員及び意思決定機関の構成員、非常勤講師、学生、職員の現状について
2023年5月1日現在で記入してください。

表1. 1 職名別・性別 教員数
(アクションプラン P3～P5. (1), (2)①, (3)①, (3)② 関係)

単位: 人

	男	女	計	女性 比率 %
学長				
理事 **				
副学長 ***				
教授				
准教授				
講師(常勤)				
助教				
小計				
助手				
計				

- * 学校基本調査と同じ数値を記入し、その際、学校基本調査にない、「理事」の取り扱いに注意してください。
** 理事が副学長を兼ねている場合は、理事の欄にのみ記入し、副学長の欄には記入しないでください。
理事には非常勤理事も含めて回答してください。
*** 理事又は副学長が教授を兼ねている場合は、理事あるいは副学長の欄にのみ記入し、教授の欄には記入しないでください。

表1. 2 大学の意思決定機関等における性別構成
(アクションプラン P4. (2)② 関係)

単位: 人

	男	女	計	女性 比率 %
学長補佐等 *				
経営協議会(学内委員)、 教育研究評議会委員**				
部局長等				
監事 **				
小計				
経営協議会等(学外委員)				
非常勤監事				
小計				
計				

- 延べ人数とし、重複する場合はどちらにも含めてください。
* 副理事等、学長や理事を補佐する役職も含めてください。理事及び副学長は除いてください。
** 経営協議会、教育研究評議会委員には学長・理事(非常勤理事含)も含めてください。

表1. 3 非常勤講師の構成

単位: 人

	男	女	計	女性 比率 %
教員の本務を持つ者 *				
教員以外の本務を持つ者 **				
本務を持たない者(60歳以上) ***				
本務を持たない者(40歳以上～60歳未満) ***				
本務を持たない者(40歳未満) ***				
計				

- 「客員教授」「客員講師」など、雇用形態等がいわゆる非常勤講師と同様である場合は含めてください。学内非常勤講師は除いてください。
* 学校基本調査における教員数(兼務者)と同様の範囲にて記入してください。
** 企業、国公立私立研究機関、予備校その他の機関における常勤の勤務者数を記入してください。
*** 勤務先が全て非常勤の場合はここに入れてください。

表1.4 部局別・性別教員数 単位:人

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

令和5年度学校基本調査 様式第7号「学生教職員等状況票 4 教員数(本務者) Bカード」に記載した人数を記入してください。
ただし、学長・理事・副学長が教授を兼ねている場合は、教授の欄に記入せず、集計から除外してください。
* 職名毎の合計が表1. 1 及び1. 6で記入した数と同数になるよう記入してください。

表1.5 専攻分野別 学部・大学院の卒業(修了)者数 単位:人

専攻分野 *	学士課程				修士課程				博士課程				専門職学位課程			
	男	女	計	女性 比率 %	男	女	計	女性 比率 %	男	女	計	女性 比率 %	男	女	計	女性 比率 %
人文科学																
社会科学																
理学																
工学																
農学(獣医学、水産学を含む)																
保健(医歯薬学を含む)***																
家政																
教育																
芸術																
その他																
合計(自動計算)																

2022年度における卒業(修了)者数について、期間満了による退学者(いわゆる満期退学)も含めて記入してください。
* 専攻分野の分類は、学校基本調査に従ってください。ただし、本調査では、商船分野はその他に含めて記入してください。
** 法科大学院の修了者は表右下のピンク色の欄に、その他の社会科学分野の専門職大学院の修了者については、表の社会科学の欄にご記入ください。
***「保健」分野について、下記に人数の内訳をご記入ください。なお、令和5年度学校基本調査「学科系統分類表」に基づき分類願います。

「保健」中分類別	学士課程				修士課程				博士課程				専門職学士課程			
	男	女	計	女性 比率 %	男	女	計	女性 比率 %	男	女	計	女性 比率 %	男	女	計	女性 比率 %
医学																
歯学																
薬学																
看護学																
保健その他																
保健(医歯薬学を含む)合計																

表1.6 専攻分野別 教員数(本務者)

単位:人

専攻分野 *		教 授						准教授						講師(常勤)					
		男			女			男			女			男			女		
		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性有		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性有		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性有		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性有		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性有		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性有	
人文科学	40歳以上																		
	40歳未満																		
社会科学	40歳以上																		
	40歳未満																		
理学	40歳以上																		
	40歳未満																		
工学	40歳以上																		
	40歳未満																		
農学(獣医学、水産学を含む)	40歳以上																		
	40歳未満																		
保健(医歯薬学を含む)***	40歳以上																		
	40歳未満																		
家政	40歳以上																		
	40歳未満																		
教育	40歳以上																		
	40歳未満																		
芸術	40歳以上																		
	40歳未満																		
その他	40歳以上																		
	40歳未満																		
合計(自動計算)	40歳以上																		
	40歳未満																		

専攻分野 *		助 教						小 計						計		女性比率 %			
		男			女			男			女			計		うち 任期 付き		うち契約 更新可能 性有	
		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性有		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性有		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性有		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性有		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性有	うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性有	うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性有
人文科学	40歳以上																		
	40歳未満																		
社会科学	40歳以上																		
	40歳未満																		
理学	40歳以上																		
	40歳未満																		
工学	40歳以上																		
	40歳未満																		
農学(獣医学、水産学を含む)	40歳以上																		
	40歳未満																		
保健(医歯薬学を含む)***	40歳以上																		
	40歳未満																		
家政	40歳以上																		
	40歳未満																		
教育	40歳以上																		
	40歳未満																		
芸術	40歳以上																		
	40歳未満																		
その他	40歳以上																		
	40歳未満																		
合計(自動計算)	40歳以上																		
	40歳未満																		

専攻分野 *		助 手					
		男			女		
		うち 任期 付き		うち契約 更新可能 性者	うち 任期 付き		うち契約 更新可能 性者
人文科学	40歳以上						
	40歳未満						
社会科学	40歳以上						
	40歳未満						
理学	40歳以上						
	40歳未満						
工学	40歳以上						
	40歳未満						
農学(獣医学、水産学を含む)	40歳以上						
	40歳未満						
保健(医歯薬学を含む)***	40歳以上						
	40歳未満						
家政	40歳以上						
	40歳未満						
教育	40歳以上						
	40歳未満						
芸術	40歳以上						
	40歳未満						
その他	40歳以上						
	40歳未満						
合計(自動計算)	40歳以上						
	40歳未満						

* 専攻分野の分類は、学校基本調査に従ってください。ただし、本調査では、商船分野はその他に含めて記入してください。
担当する学生の分類に従って、教員の合計を記入してください。

** 職名毎の合計が表1.1及び1.4で記入した数と同数になるよう記入してください

***「保健」分野について、下記に人数の内訳をご記入ください。なお、令和5年度学校基本調査「学科系統分類表」に基づき分類願います。

「保健」中分類別		教 授						准教授						講師(常勤)					
		男			女			男			女			男			女		
		うち 任期 付き		うち契約 更新可能 性者	うち 任期 付き		うち契約 更新可能 性者	うち 任期 付き		うち契約 更新可能 性者	うち 任期 付き		うち契約 更新可能 性者	うち 任期 付き		うち契約 更新可能 性者	うち 任期 付き		うち契約 更新可能 性者
医学	40歳以上																		
	40歳未満																		
歯学	40歳以上																		
	40歳未満																		
薬学	40歳以上																		
	40歳未満																		
看護学	40歳以上																		
	40歳未満																		
保健その他	40歳以上																		
	40歳未満																		
保健(医歯薬学を含む)合計	40歳以上																		
	40歳未満																		

「保健」中分類別		助 教						小 計						計			女性比率 %		
		男			女			男			女			計			女性比率 %		
		うち		うち契約更新可能性有	うち		うち契約更新可能性有	うち		うち契約更新可能性有	うち		うち契約更新可能性有	うち		うち契約更新可能性有	うち		うち契約更新可能性有
		任期付き	うち契約更新可能性有		任期付き	うち契約更新可能性有		任期付き	うち契約更新可能性有		任期付き	うち契約更新可能性有		任期付き	うち契約更新可能性有		任期付き	うち契約更新可能性有	
医学	40歳以上																		
	40歳未満																		
歯学	40歳以上																		
	40歳未満																		
薬学	40歳以上																		
	40歳未満																		
看護学	40歳以上																		
	40歳未満																		
保健その他	40歳以上																		
	40歳未満																		
保健(医歯薬学を含む)合計	40歳以上																		
	40歳未満																		

「保健」中分類別		助 手					
		男			女		
		うち		うち契約更新可能性有	うち		うち契約更新可能性有
		任期付き	うち契約更新可能性有		任期付き	うち契約更新可能性有	
医学	40歳以上						
	40歳未満						
歯学	40歳以上						
	40歳未満						
薬学	40歳以上						
	40歳未満						
看護学	40歳以上						
	40歳未満						
保健その他	40歳以上						
	40歳未満						
保健(医歯薬学を含む)合計	40歳以上						
	40歳未満						

表1.7 常勤教員の採用・昇任などの異動

1.7-1 採用・転入

単位:人

異動後の職名 専攻分野*	教 授		准教授		講師(常勤)		助 教		小 計			助 手		合計
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	小計	男	女	
人文科学														
社会科学														
理学														
工学														
農学(獣医学、水産学を含む)														
保健(医歯薬学を含む)**														
家政														
教育														
芸術														
その他														
合計(自動計算)														

2022年度中に採用・転入した教員数を記入してください。

他機関からの昇任・転任を含めて記入してください。

* 専攻分野の分類は、学校基本調査に従ってください。ただし、本調査では、商船分野はその他に含めて記入してください。

担当する学生の分類に従って、教員の合計を記入してください。

**「保健」分野について、下記に人数の内訳をご記入ください。なお、令和5年度学校基本調査「学科系統分類表」に基づき分類願います。

異動後の職名 「保健」中分類別	教 授		准教授		講師(常勤)		助 教		小 計			助 手		合計
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	小計	男	女	
医学														
歯学														
薬学														
看護学														
保健その他														
保健(医歯薬学を含む)合計														

1. 7-2 本務教員からの学内昇任**

単位: 人

異動後の職名	教 授		准教授		講師(常勤)		助 教		計		
専攻分野*	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	計
人文科学											
社会科学											
理学											
工学											
農学(獣医学、水産学を含む)											
保健(医歯薬学を含む)***											
家政											
教育											
芸術											
その他											
合計(自動計算)											

2022年度中に本務教員から学内昇任した教員数を記入してください。

* 専攻分野の分類は、学校基本調査に従ってください。ただし、本調査では、商船分野はその他に含めて記入してください。

担当する学生の分類に従って、教員の合計を記入してください。

** 学内者であっても、技官や非常勤教員等、本務教員以外からの異動の場合は採用に入れてください。

*** 「保健」分野について、下記に人数の内訳をご記入ください。なお、令和5年度学校基本調査「学科系統分類表」に基づき分類願います。

異動後の職名	教 授		准教授		講師(常勤)		助 教		計		
「保健」中分類別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	計
医学											
歯学											
薬学											
看護学											
保健その他											
保健(医歯薬学を含む)合計											

表1. 8 常勤職員の職系列・職名別職員数
(アクションプラン P6. (4) 関係)

単位: 人

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

* 職系の分類は、学校基本調査に従ってください。

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

(参考例)

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

*** 以上で回答いただいた人数のうち、URA(リサーチ・アドミニストレーター:大学等における研究マネジメント人材)の人数を以下に記入してください。
発令上は他の職名であっても、各大学における組織・業務の実情により回答願います。

単位: 人

	男	女	計	女性比率 %
URA				

表1. 9 常勤職員の採用

単位: 人

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

2022年度中に採用した職員数を記入してください

* 職系の分類、職名の対応については、表1. 8と同様に記入してください。

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

実施状況	常勤教員の採用	常勤教員の昇任	常勤職員の採用
実施した	☐	☐	☐
実施しなかった	☐	☐	☐
回答取り消し	☐	☐	☐

表1. 7-1、1. 7-2、1. 9で回答いただいた2022年度中に採用・昇任した教職員について、積極的是正措置の実施状況を回答してください。
 なお、「実施した」とご回答いただいた大学には、後日、実施状況の詳細等をお尋ねすることがありますので、その際はよろしくお願いいたします。

[「案内」へ](#)
[「このシートの先頭」へ](#)

『回答ご担当者』シートの大学名を選択してください！

【Ⅱ. 男女共同参画の推進状況に関する報告】

1. 男女共同参画に関する第4期中期目標・中期計画における取組

貴学での第4期中期目標・中期計画における取組について伺います。以下の「第4期中期目標・中期計画において男女共同参画を推進するために実施(実施予定)の取組」及び「上記のうち、2023年度に実施(実施予定)の取組」「現状に対する課題」について、ご自由に記入してください。

なお、記述いただいた文章は、これを原稿として、そのまま報告書に掲載いたしますので、ご了承ください。

大学名	
-----	--

学長名	
-----	--

2023年5月1日現在の女性教員比率 *	%	総教員数 *	名中	女性教員数 *	名
----------------------	---	--------	----	---------	---

* I. 統計調査 表1-1より自動入力

記入セル内での改行は [Alt]キーを押しながら[Enter]キーを押してください。

1-1 第4期中期目標・中期計画において男女共同参画を推進するために実施(実施予定)の取組

1-2 上記のうち、2023年度に実施(実施予定)の取組

1-3 現状に対する課題

2. 女性活躍推進法に基づく取組

貴学での女性活躍推進法に基づく取組について伺います。
 2-1では、「一般事業主行動計画」について、公表状況をご記入ください。
 2-2では、「一般事業主行動計画」で数値目標を設定した項目、目標値、現状値を記入してください。
 2-3では、数値目標の達成のために、2022年度中に実施した取組を記入してください。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」公表状況	
公表方法	
* URL	

* ウェブサイト等で公表している場合は、該当するURLを記入してください。

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目 *	目標値**	現状値*** (2023年5月1日現在)
☐ 管理職に占める女性の割合又は人数(在職率又は在職者数)		
☐ 教員に占める女性の割合(在職率)		
☐ 女性教員の採用割合(採用率)		
☐ その他(1):		
☐ その他(2):		
☐ その他(3):		

* 「一般事業主行動計画」で数値目標を設定している項目すべてについて回答してください。その他にチェックを入れた場合は、セルに項目を記入してください。

** 目標達成期限がある場合はセル内に記入してください。

*** 2023年5月1日以外を基準日とする場合はセル内に基準日を記入してください。

【参考】目標設定項目にかかる「管理職」の定義について

(文部科学省 平成27年2月20日付け事務連絡「国立大学法人等における女性管理職等への登用推進の目標設定について」を参照)

- ・ 管理職 … 事務局長級(理事を兼ねる者を除く。)、副学長(理事又は事務局長を兼ねる者を除く。)、部長級(学長補佐を含む)、課長級、室長、副学長(理事又は事務局長を兼ねる者を除く。)、学長補佐、学部長(教養部長、学群長等を含む)、研究科長(修士課程長等を含む)、病院長、附属学校長、所長(センター長含む)、館長、船長、薬剤部長、看護部長、副看護部長に相当する職のうち、国立大学が法人化する前の人事院規則9-17(俸給の特別調整額)における四種以上に相当する手当が支給される職。

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2022年度中に実施した取組を記入してください。

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

「案内」へ

「このシートの先頭」へ

『回答ご担当者』シートの大学名を選択してください！

【Ⅲ. 男女共同参画推進の取組状況について】

(アクションプラン(2021年度～2025年度)のフォローアップに向けて)

貴学における男女共同参画を推進するための取組について、2022年度の実施状況を回答してください。2021年度以前から継続している取組については、「実施した」としてください。

設問の内容は、2021年1月に策定しました「国立大学における男女共同参画推進について ―アクションプラン(2021年度～2025年度)―」における「3. 大学が取り組むべき事項」に基づいており、提言している各項目の実施状況についてフォローアップするため今回現状確認を行うものです。

アクションプランのフォローアップに関するそれぞれの項目について「実施した」、「実施しなかった」、のいずれか該当する○をクリックしてください。

実施していない場合には、その理由を記入してください。

アクションプランについては全文を本協会ホームページに掲載しておりますので、ご参照ください。

URL https://www.janu.jp/wp/wp-content/uploads/2021/03/danjyo_actionplan2021-2025.pdf

記入セル内での改行は[Alt]キーを押しながら[Enter]キーを押してください。

1. 大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大について

(アクションプラン P7.【事項1】関係)

- (取組例)
- ・ 役員、部局執行部、全学委員会等の大学の意思決定組織における女性比率の向上
 - ・ 教授職への女性の積極的登用
 - ・ 職員における管理職の女性比率の向上
 - ・ 役員、執行部を対象とした意識啓発セミナー等の実施

☐ 実施した ☐ 実施しなかった ☐ 回答取り消し	
未 理 実 施 の 由	

2. 女性教員・研究者・女子学生の増加について

(アクションプラン P7.【事項2】関係)

(1) 採用及び昇進時における積極的是正措置(ポジティブ・アクション)の実施

- (取組例)
- ・採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用
 - ・特に女性比率が低い分野について、女性限定公募人事を実施
 - ・部局や分野ごとの女性教員・研究者比率の年次計画や最終目標(努力目標)の設定
 - ・女性教員・研究者を採用した部局等に対する人件費ポイントを付与する等のインセンティブ策
 - ・女性教員・研究者を採用する場合、配偶者の採用にも配慮したシステムの整備
 - ・教職員の業績評価に当たって、出産、育児、介護等に従事したことにも配慮
 - ・本務を持たない女性非常勤講師の積極的な常勤化

☐ 実施した ☐ 実施しなかった ☐ 回答取り消し	
未 理 実 施 の 由	

(2) 女性教員・研究者への応募者数増加を目指した取組の実施

- (取組例)
- ・公募の際に、女性の積極的な公募を行っていること、業績評価において同等と判断された場合に女性を積極的に採用することなどを明記
 - ・大学ホームページ等の採用情報に女性教員・研究者が利用できる出産、育児、介護などのライフイベントへの支援策や福利厚生制度を掲載

☐ 実施した ☐ 実施しなかった ☐ 回答取り消し	
未 理 実 施 の 由	

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

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

☐ 実施した ☐ 実施しなかった ☐ 回答取り消し	
未 理 実 施 の 由	

3. 就業環境の整備・充実について

(アクションプラン P7.【事項3】 関係)

(1) ワーク・ライフ・バランスのとれた就業形態の促進(非常勤講師も含む)

- (取組例)
- ・ 超過勤務の縮減、定時・早期退勤日の設定
 - ・ テレワークの導入及び積極的活用
 - ・ 育児、介護等に適応した勤務時間制度や特別休暇制度の導入及び積極的活用
 - ・ サバティカルの制度化
 - ・ ワーク・ライフ・バランスに関するハンドブック等の作成・活用

☐ 実施した ☐ 実施しなかった ☐ 回答取り消し	
未 理 実 施 の 由	

(2) 育児・介護等との両立を支援するための研究継続支援制度の整備・充実

- (取組例)
- ・ 育児・介護等に携わる研究者に対する研究補助者の配置や雇用経費の助成
 - ・ 地域内の大学等と連携した代替要員制度の構築など、育児休業が取りやすくなるような代替教員の保障とそのPR
 - ・ 教職員に対するICT等を活用した在宅での双方向ネットワークの構築
 - ・ 在宅勤務制度の導入及び積極的活用

☐ 実施した ☐ 実施しなかった ☐ 回答取り消し	
未 理 実 施 の 由	

(3) 育児休業等からの復帰を容易にすることを含めた施設設備の設置・充実

- (取組例)
- ・ 病児・病後及び学童保育等の多様な保育ニーズに対応できる学内保育施設の整備
 - ・ 更衣室・休憩室・マタニティコーナー等の整備及びベビーチェアやおむつ交換台を備えたトイレ等の設備・改修
 - ・ 夜間等における安全確保など防犯体制の整備

☐ 実施した ☐ 実施しなかった ☐ 回答取り消し	
未 理 実 施 の 由	

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

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

☐ 実施した ☐ 実施しなかった ☐ 回答取り消し	
未 理 実 施 の 由	

(5) ハラスメント対応の体制整備・強化

- (取組例) ・ ハラスメント相談員の設置
・ ハラスメント防止研修会や講演会等の実施

☐ 実施した ☐ 実施しなかった ☐ 回答取り消し	
未理 実施 の由	

4. 男女の固定的な性別役割分担意識の解消について

(アクションプラン P9.【事項4】関係)

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

- (取組例) ・ 他大学や地域企業・団体等と連携した男女共同参画推進の取組の企画・実施、シンポジウム等の開催
・ 男女共同参画、女性学、ジェンダー研究関連科目の開講

☐ 実施した ☐ 実施しなかった ☐ 回答取り消し	
未理 実施 の由	

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

- (取組例) ・ 両立支援制度の活用を促すポスター・リーフレットの作成
・ ワーク・ライフ・バランスの観点から、年次休暇等の積極的取得を促進する通知の発出
・ 育児休業を取得した教職員が所属する部局への代替措置等の整備

☐ 実施した ☐ 実施しなかった ☐ 回答取り消し	
未理 実施 の由	

(3) 男女共同参画に係る取組の評価の実施と成果の把握

- (取組例) ・ 男女共同参画に関するアンケート等の実施及びその結果公表
・ 両立支援制度(育児・介護休業等)の活用等に関するヒアリングの実施

☐ 実施した ☐ 実施しなかった ☐ 回答取り消し	
未理 実施 の由	

5. アクションプランを踏まえた取組等について

アクションプランを踏まえて貴学が実施中の取組の中で、特に効果を上げている取組について具体的にご記入ください。

--

○アクションプランの周知状況

アクションプランについて、2021年1月の策定から2022年度末までにおける周知状況を回答してください。
周知している場合、周知方法も記入してください。

(周知方法例)・教育研究評議会、その他全学委員会等での情報共有

・大学ホームページへの掲載

☐ 周知した ☐ 周知しなかった ☐ 回答取り消し	
周知方法	

アクションプランを周知しなかった場合、その理由をご記入ください。

--

ご協力ありがとうございました。

貴学における男女共同参画に関する調査資料、報告書、学長声明、指針、規則等の関連資料、広報活動のポスターや配付資料など、参考にさせて頂ける資料がありましたら国立大学協会事務局宛 1部 お送りください。

[「案内」へ](#)

[「このシートの先頭」へ](#)

『男女共同参画の推進状況に関する調査』 【調査票2】

貴大学名、ご担当者名等をご記入ください。

大 学 名	
-------	----------------------

大学名を選択してください

全体取りまとめ、協会への回答(送信)ご担当者

部 署	
-----	----------------------

部署名を入力してください

役 職	
-----	----------------------

役職名を入力してください

氏 名	
-----	----------------------

お名前を入力してください

T E L		-		-	
-------	----------------------	---	----------------------	---	----------------------

TEL番号を入力してください

F A X		-		-	
-------	----------------------	---	----------------------	---	----------------------

FAX番号を入力してください

Eメールアドレス	
----------	----------------------

Eメールアドレスを入力してください

1. (公募人事)2022年度教員採用にかかる男女別応募者数及び採用者数について

1.1 人文科学 单位:人

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

	教授						准教授						講師(常勤)						助教						助手						合計(人文科学)(助手)					
	人文科学			人文科学			人文科学			人文科学			人文科学			人文科学			人文科学			人文科学			人文科学			人文科学			人文科学					
	応募者数	採用者数	任期	応募者数	採用者数	任期	応募者数	採用者数	任期	応募者数	採用者数	任期	応募者数	採用者数	任期	応募者数	採用者数	任期	応募者数	採用者数	任期	応募者数	採用者数	任期	応募者数	採用者数	任期	応募者数	採用者数	任期	応募者数	採用者数	任期			
53																																				
54																																				
55																																				
56																																				
57																																				
58																																				
59																																				
60																																				
61																																				
62																																				
63																																				
64																																				
65																																				
66																																				
67																																				
68																																				
69																																				
70																																				
71																																				
72																																				
73																																				
74																																				
75																																				
76																																				
77																																				
78																																				
79																																				
80																																				
81																																				
82																																				
83																																				
84																																				
85																																				
86																																				
87																																				
88																																				
89																																				
90																																				
91																																				
92																																				
93																																				
94																																				
95																																				
96																																				
97																																				
98																																				
99																																				
100																																				
小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計				
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き				
の可能性がある	の可能性がある	の可能性がある	の可能性がある	の可能性がある	の可能性がある	の可能性がある	の可能性がある	の可能性がある	の可能性がある	の可能性がある	の可能性がある	の可能性がある	の可能性がある	の可能性がある	の可能性がある	の可能性がある	の可能性がある	の可能性がある	の可能性がある	の可能性がある	の可能性がある	の可能性がある	の可能性がある	の可能性がある	の可能性がある	の可能性がある	の可能性がある	の可能性がある	の可能性がある	の可能性がある	の可能性がある	の可能性がある				
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			

C. 大学別女性教員比率一覧

大学名	ランキング 順位	合計(助手を除く)				学長				理事				副学長				教授				准教授				講師(常勤)				助教				助手		女性教員比率 (※過去10回の調査結果の数値を掲載)									
		男		女	女性比率(%)	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	第11回 2014年	第12回 2015年	第13回 2016年	第14回 2017年	第15回 2018年	第16回 2019年	第17回 2020年	第18回 2021年	第19回 2022年	第20回 2023年				
		第9回 (前回)	第10回 (今回)	第11回 2014年	第12回 2015年	第13回 2016年	第14回 2017年	第15回 2018年	第16回 2019年	第17回 2020年	第18回 2021年	第19回 2022年	第20回 2023年	第11回 2014年	第12回 2015年	第13回 2016年	第14回 2017年	第15回 2018年	第16回 2019年	第17回 2020年	第18回 2021年	第19回 2022年	第20回 2023年	第11回 2014年	第12回 2015年	第13回 2016年	第14回 2017年	第15回 2018年	第16回 2019年	第17回 2020年	第18回 2021年	第19回 2022年	第20回 2023年	第11回 2014年	第12回 2015年	第13回 2016年	第14回 2017年	第15回 2018年	第16回 2019年	第17回 2020年	第18回 2021年	第19回 2022年	第20回 2023年		
国立大学全体	—	—	51,124	12,262	19.3	82	4	371	71	303	64	18,275	2,487	14,079	3,325	4,141	1,356	13,873	4,955	238	374	14.7	15.4	15.8	16.2	16.7	17.1	17.7	18.3	18.7	19.3														
東京外国語大学	1	1	133	111	45.5	0	1	3	0	3	1	61	35	39	35	25	24	2	15	2	0	35.1	36.3	37.0	37.1	36.8	40.0	41.4	43.9	44.9	45.5														
お茶の水女子大学	2	2	113	89	44.1	0	1	3	2	2	1	52	28	31	29	14	15	11	13	1	8	43.3	45.9	47.9	48.9	46.3	46.0	44.9	44.9	44.8	44.1														
奈良女子大学	3	3	118	83	41.3	1	0	0	0	2	3	70	28	32	31	6	5	7	16	0	0	33.3	34.6	34.6	35.7	39.0	40.3	39.4	40.4	41.3															
東京藝術大学	4	4	178	92	34.1	1	0	3	2	3	1	95	26	54	41	3	6	19	16	2	8	16.9	22.2	22.0	23.9	24.0	27.0	27.4	31.1	32.5	34.1														
東京学芸大学	5	7	195	89	31.3	1	0	4	1	5	0	112	25	60	44	10	18	3	1	0	0	23.1	24.7	24.6	25.1	24.5	25.6	27.1	27.6	27.9	31.3														
大阪教育大学	6	6	168	76	31.1	0	1	5	0	2	2	95	36	46	26	20	11	0	0	0	0	22.4	24.8	26.0	26.3	26.1	27.5	27.8	28.5	30.0	31.1														
総合研究大学院大学	7	5	18	7	28.0	1	0	2	0	0	0	5	1	5	5	3	1	2	0	0	0	32.3	28.6	30.0	33.3	39.3	42.3	42.3	35.7	30.4	28.0														
兵庫教育大学	8	8	98	38	27.9	1	0	2	1	2	0	51	18	26	12	13	7	3	0	0	0	22.7	24.7	24.0	25.5	24.8	25.3	26.5	25.9	27.8	27.9														
愛知教育大学	9	9	149	57	27.7	1	0	5	0	3	0	74	18	56	27	7	7	3	5	0	1	18.1	18.2	17.8	18.0	20.0	21.1	21.8	23.9	27.4	27.7														
筑波大学	10	11	77	28	26.7	1	0	3	0	1	1	31	6	21	8	10	3	10	10	0	0	19.0	21.2	21.6	23.1	23.9	27.3	27.6	27.6	26.9	26.7														
京都教育大学	11	12	81	29	26.4	1	0	3	0	3	1	41	14	18	10	15	4	0	0	0	0	23.1	22.0	23.1	25.0	25.8	26.1	26.4	26.4	25.9	26.4														
東京医科大学	12	13	637	228	26.4	1	0	6	2	2	0	150	23	103	31	107	29	288	143	0	0	21.2	20.5	22.1	23.0	25.0	24.4	24.7	25.8	25.7	26.4														
上越教育大学	13	30	282	97	25.6	1	0	4	0	2	1	155	43	58	17	52	28	10	8	3	25	16.8	17.5	18.8	20.9	22.3	22.4	21.4	21.6	21.3	25.6														
滋賀医科大学	14	14	288	96	25.0	1	0	5	0	0	0	56	8	37	17	44	12	145	59	6	7	19.5	20.4	23.3	23.0	23.7	23.9	24.9	25.5	25.5	25.0														
福岡教育大学	15	10	124	41	24.8	1	0	3	0	6	1	74	25	27	10	11	4	2	1	0	0	22.3	22.7	22.7	22.6	22.7	21.9	24.6	24.6	26.9	24.8														
奈良教育大学	16	22	70	23	24.7	1	0	0	0	4	0	42	13	22	9	1	1	0	0	0	0	19.6	18.3	19.0	20.6	21.4	22.1	24.2	22.7	22.3	24.7														
旭川医科大学	17	21	262	85	24.5	1	0	4	0	3	0	43	9	38	6	50	13	123	57	0	0	16.5	16.4	16.7	19.3	20.6	21.0	21.6	22.7	22.8	24.5														
上越教育大学	18	15	99	32	24.4	1	0	3	0	3	0	61	21	23	9	6	1	2	1	0	0	21.4	21.4	22.1	23.8	23.7	24.1	24.1	23.8	24.3	24.4														
長崎大学	19	16	823	265	24.4	1	0	6	1	8	1	246	49	239	62	60	12	263	140	39	20	18.7	20.2	20.1	20.0	20.5	21.8	22.3	22.4	24.1	24.4														
鳴門教育大学	20	18	98	31	24.0	1	0	3	0	2	2	57	10	26	12	9	6	0	1	0	0	22.0	22.5	22.2	23.7	23.9	24.6	24.0	24.4	23.2	24.0														
千葉大学	21	19	1,000	308	23.5	1	0	7	0	10	2	323	70	254	81	93	28	312	127	0	4	19.0	19.2	21.5	21.4	20.9	21.7	21.8	22.5	23.0	23.5														
浜松医科大学	22	20	315	96	23.4	1	0	5	0	5	0	49	9	42	12	45	10	168	65	0	0	17.8	18.7	19.9	20.4	21.4	20.8	23.9	23.6	22.9	23.4														
和歌山大学	23	17	179	54	23.2	1	0	4	1	3	0	97	22	52	24	13	2	9	5	0	0	19.7	23.5	22.4	21.7	22.0	22.6	23.0	24.0	23.5	23.2														
大分大学	24	27	494	141	22.2	1	0	6	0	0	0	148	28	126	25	57	18	156	70	1	3	16.0	17.9	17.7	18.8	20.3	20.6	21.6	21.2	21.7	22.2														
秋田大学	25	32	434	123	22.1	1	0	6	0	3	0	121	15	115	19	65	19	123	70	0	0	17.2	17.7	18.2	17.7	17.8	18.0	18.4	20.3	20.8	22.1														
鳥取大学	26	23	562	159	22.1	1	0	7	0	2	2	185	25	152	30	72	32	143	70	2	3	17.7	17.9	18.1	19.9	21.1	21.3	21.4	20.9	21.9	22.1														
高知大学	27	29	502	141	21.9	1	0	5	2	6	0	197	27	103	33	79	17	111	62	0	0	17.8	18.1	19.1	18.1	19.0	20.1	20.2	21.3	21.3	21.9														
群馬大学	28	25	631	177	21.9	1	0	5	1	2	2	183	27	169	30	65	23	206	94	2	0	16.2	16.7	17.1	18.2	20.6	21.3	21.3	21.8	21.7	21.9														
群馬大学	29	38	585	160	21.5	1	0	5	1	0	0	185	30	160	41	64	13	170	75	38	26	16.2	17.5	17.4	18.1	19.1	19.3	19.6	20.2	19.9	21.5														
弘前大学	30	33	1,025	280	21.5	1	0	5	1	10	1	289	32	312	88	72	15	336	143	12	81	15.1	15.3	15.6	15.8	17.0	18.0	19.2	20.5	20.6	21.5														
新潟大学	31	28	474	129	21.4	1	0	5	1	6	0	205	34	116	36	44	14	97	44	0	2	18.2	18.6	20.6	20.8	20.9	20.4	20.3	20.7	21.4	21.4														
香川大学	32	54	74	20	21.3	1	0	3	0	1	0	43	8	24	7	2	5	0	0	0	0	16.2	15.8	14.2	13.9	17.9	19.6	19.2	20.0	18.1	21.3														
宮城教育大学	33	31	488	131	21.2	1	0	5	1	3	0	159	14	123	27	59	20	138	69	1	4	15.3	16.6	17.9	18.1	19.5	20.8	21.5	21.3	21.2	21.2														
福井大学	34	34	856	225	20.8	1	0	5	2	1	1	268	26	237	50	78	23	266	123	0	2	15.1	16.3	16.9	17.3	18.8	19.1	20.1	20.7	20.5	20.8														
鹿児島大学	35	39	1,150	299	20.6	1	0	5	2	6	0	387	45	305	84	88	30	358	138	2	5	16.3	17.5	17.5	17.9	18.2	18.4	19.0	19.3	19.9	20.6														
岡山大学	36	36	639	166	20.6	1	0	5	1	3	1	252	28	184	61	51	23	143	52	0	0	14.5	15.4	15.4	16.8	17.9	18.8	19.2	19.8	20.1	20.6														
琉球大学	37	24	170	44	20.6	1	0	5	0	2	0	87	25	49	18	12	1	14	0	1	3	20.2	22.1	22.5	23.0	22.4	22.6	23.5	22.9	21.8	20.6														
滋賀大学	38	51	651	167	20.4	1	0	6	1	2	0	181	23	145	26	50	10	266	107	0	0	15.8	15.6	15.7	14.5	15.3	16.																		

C. 大学別女性教員比率一覧

大学名	ランキング		合計(助手を除く)		学長		理事		副学長		教授		准教授		講師(常勤)		助教		助手		女性教員比率 (※過去10回の調査結果の数値を掲載)												
	順位	第19回 (前回)	男	女	女性比率 (%)	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	第11回 2014年	第12回 2015年	第13回 2016年	第14回 2017年	第15回 2018年	第16回 2019年	第17回 2020年	第18回 2021年	第19回 2022年	第20回 2023年		
広島大学	45	26	1,378	341	19.8	1	0	5	3	13	3	496	50	386	105	73	21	404	159	0	0	15.0	15.8	15.7	15.9	16.7	17.6	18.2	21.2	21.7	19.8		
	46	42	441	109	19.8	1	0	3	1	2	2	224	42	141	41	19	10	51	13	3	11	15.1	16.3	17.1	17.4	17.9	17.9	18.4	18.9	19.4	19.8		
	47	46	1,447	355	19.7	1	0	8	1	0	3	481	70	443	101	158	46	356	134	1	0	16.9	17.6	17.6	18.1	18.3	18.6	19.1	19.2	18.9	19.7		
	48	44	1,839	451	19.7	1	0	7	2	0	0	601	64	492	108	220	100	518	177	1	1	15.9	17.2	17.8	17.3	17.7	17.4	18.2	18.7	19.1	19.7		
	49	47	510	122	19.3	1	0	5	1	0	0	175	20	152	37	38	8	139	56	1	2	16.7	17.7	17.9	18.0	18.1	17.2	18.0	18.5	18.9	19.3		
	50	52	636	149	19.0	1	0	4	2	8	1	209	32	163	36	66	15	185	63	0	0	14.7	16.1	17.0	17.1	18.0	18.8	19.3	19.0	18.6	19.0		
	51	40	345	80	18.8	1	0	4	1	3	2	167	25	122	40	7	2	41	10	0	0	16.2	17.1	17.4	17.1	18.0	18.5	18.1	18.7	19.8	18.8		
	52	45	586	135	18.7	1	0	6	1	4	1	184	21	159	26	53	20	179	66	0	4	16.7	17.0	17.5	17.9	19.0	18.8	19.3	19.4	19.1	18.7		
	53	49	777	179	18.7	1	0	6	0	3	0	243	20	195	31	105	38	224	90	0	0	19.0	19.5	18.9	19.4	18.9	18.6	19.6	20.2	18.8	18.7		
	54	53	311	71	18.6	1	0	3	0	4	2	156	12	110	36	3	2	34	19	0	0	10.9	11.0	13.7	13.9	14.5	15.0	15.5	16.3	18.4	18.6		
	55	55	826	187	18.5	1	0	6	1	1	0	298	51	254	60	56	10	210	65	1	1	16.0	16.3	15.9	16.1	17.5	17.5	17.7	18.3	18.0	18.5		
	56	59	544	123	18.4	1	0	4	1	4	2	268	42	201	40	26	21	40	17	0	0	14.0	14.9	14.5	14.7	14.6	14.9	16.1	16.0	17.8	18.4		
	57	50	708	160	18.4	1	0	6	1	4	0	250	36	182	38	79	18	186	67	0	4	17.2	17.2	18.2	17.5	17.1	17.9	19.2	19.1	18.8	18.4		
	58	57	1,254	281	18.3	1	0	7	1	5	1	504	62	331	74	95	36	311	107	15	25	15.4	15.5	16.3	16.5	15.8	16.0	16.5	17.7	17.9	18.3		
	59	64	651	144	18.1	1	0	1	0	3	1	246	25	204	42	37	4	159	72	0	1	15.5	15.5	16.2	16.1	16.7	16.5	16.9	16.5	16.4	18.1		
	60	62	2,476	541	17.9	1	0	7	2	6	1	834	87	634	111	154	45	840	295	68	73	10.7	11.2	11.4	11.9	12.2	12.5	15.1	16.1	17.2	17.9		
	東京大学	61	48	55	12	17.9	0	1	1	1	2	1	38	5	13	3	1	1	0	0	0	0	13.8	18.7	21.5	20.2	20.5	21.1	24.6	20.8	18.8	17.9	
		62	61	300	65	17.8	1	0	4	1	3	0	133	25	125	28	34	11	0	0	0	0	17.9	18.3	18.7	17.8	17.7	17.6	17.9	17.8	17.5	17.8	
		63	58	830	179	17.7	1	0	6	1	9	0	280	29	228	49	58	21	248	79	1	4	13.6	14.7	15.4	16.6	16.9	16.8	17.1	17.7	17.8	17.7	
		64	66	228	49	17.7	1	0	4	1	3	0	138	24	75	20	3	2	4	2	0	0	16.9	17.3	16.3	15.2	15.0	15.3	16.0	15.6	16.0	17.7	
		65	67	335	70	17.3	1	0	5	0	3	2	143	16	120	27	17	10	46	15	0	0	13.2	14.0	14.0	13.8	13.7	13.1	14.3	14.2	15.7	17.3	
		66	63	675	138	17.0	1	0	5	1	4	2	262	28	198	55	48	7	157	45	0	1	15.9	16.1	16.6	16.8	16.4	15.9	15.9	17.0	17.0	17.0	
		67	65	1,983	400	16.8	1	0	7	1	10	2	620	56	570	95	111	37	664	209	2	7	12.4	13.4	13.2	12.9	13.5	14.2	14.5	14.8	16.2	16.8	
		68	68	420	84	16.7	1	0	4	1	3	1	223	26	111	29	39	12	39	15	2	0	12.3	13.0	12.8	14.2	14.4	14.5	15.4	15.8	15.4	16.7	
		69	74	2,915	581	16.6	1	0	7	3	8	0	935	105	761	129	223	63	980	281	0	1	10.8	11.6	11.7	11.7	12.1	12.4	12.7	13.2	14.5	16.6	
		70	73	180	34	15.9	1	0	3	2	0	0	52	2	42	7	0	0	82	23	2	0	9.9	9.6	11.2	12.2	9.2	10.9	11.4	11.9	14.6	15.9	
京都大学		71	71	1,973	365	15.6	1	0	7	1	3	1	706	56	556	99	129	39	571	169	3	5	12.5	12.7	13.1	13.5	13.7	13.7	13.6	14.3	14.9	15.6	
		72	72	3,349	605	15.3	1	0	6	4	0	0	1,214	137	824	162	243	54	1,061	248	11	16	11.8	12.0	12.1	12.8	13.1	13.3	13.7	14.3	14.7	15.3	
		73	76	177	31	14.9	1	0	2	0	4	0	64	3	59	19	11	1	36	8	1	0	6.5	8.3	10.3	10.6	8.8	8.5	8.6	13.2	14.0	14.9	
		74	78	111	19	14.6	1	0	0	0	2	0	47	3	48	11	1	1	12	4	0	0	10.1	10.9	10.4	11.7	13.6	12.1	12.9	13.1	12.3	14.6	
		75	75	228	38	14.3	1	0	5	0	3	1	91	14	74	18	4	0	50	5	1	1	10.3	13.1	14.6	15.1	15.0	15.7	16.0	14.9	14.1	14.3	
		76	69	55	9	14.1	1	0	3	0	0	0	19	3	14	1	1	12	4	6	1	0	13.6	13.6	13.8	15.4	14.3	14.1	14.3	15.4	15.4	14.1	
		77	70	205	33	13.9	1	0	3	2	2	0	108	14	67	11	0	0	24	6	2	0	12.9	12.9	14.1	14.0	13.6	14.5	14.4	15.0	15.0	13.9	
		78	77	95	15	13.6	1	0	0	0	4	1	53	5	34	9	1	0	2	0	0	2	11.0	12.0	13.1	13.3	12.5	13.9	12.7	13.3	13.2	13.6	
		79	79	901	125	12.2	1	0	5	2	0	0	342	34	268	48	15	3	270	38	0	0	6.9	6.9	7.0	7.6	8.1	8.5	9.3	10.2	10.6	12.2	
		北海道教育大学	80	81	141	18	11.3	1	0	1	1	4	0	63	2	38	5	3	3	31	7	0	0	3.8	4.5	4.3	6.0	10.1	10.1	10.4	10.2	10.0	11.3
			81	80	314	39	11.0	1	0	3	0	8	1	129	9	120	17	0	0	53	12	0	0	7.0	6.3	6.8	7.6	8.5	8.6	8.9	9.6	10.6	11.0
			82	83	322	37	10.3	1	0	4	1	3	0	137	12	134	20	7	0	36	4	0	0	6.8	6.8	7.9	7.4	8.2	8.7	9.0	9.5	9.4	10.3
			83	82	187	21	10.1	1	0	3	0	7	1	69	6	69	6	2	0	36	8	4	1	4.9	5.1	6.5	8.2	10.7	11.3	9.9	10.0	9.8	10.1
			84	84	282	28	9.0	1	0	5	0	5	2	120	8	111	12	3	1	37	5	0	0	6.6	6.7	7.7	8.0	7.5	8.1	8.6	8.8	8.5	9.0
			85	85	123	12	8.9	1	0	0	0	5	0	40	5	55	3	2	1	20	3	0	0	4.6	5.2	6.3	5.8	5.9	6.4	7.0	8.0	7.9	8.9
			86	86	169	14	7.7	1	0	3	0	5	0	59	7	68	4	5	0	28	3	0	0	5.3	7.7	8.0	7.1	7.9	7.8	8.5	9.2	6.7	7.7

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

＜達成目標：女性教員比率を1年ごとに1.2 ㊦（理工系大学では年0.6 ㊦）以上増加＞

達成した大学数…24 大学（前回調査比 8 大学増）

【総合大学】

山形大学（2.5 ㊦増）、京都大学（2.1 ㊦増）、愛媛大学（2.1 ㊦増）、山梨大学（1.8 ㊦増）、福島大学（1.7 ㊦増）、岐阜大学（1.7 ㊦増）、弘前大学（1.6 ㊦増）、秋田大学（1.3 ㊦増）、茨城大学（1.3 ㊦増）

【理工系大学】

帯広畜産大学（2.3 ㊦増）、東京農工大学（1.6 ㊦増）、東京工業大学（1.6 ㊦増）、北陸先端科学技術大学院大学（1.3 ㊦増）、奈良先端科学技術大学院大学（1.3 ㊦増）、室蘭工業大学（1.0 ㊦増）、北見工業大学（1.0 ㊦増）、長岡技術科学大学（0.9 ㊦増）、九州工業大学（0.9 ㊦増）

【文科系・医科系・教育系大学】

一橋大学（4.3 ㊦増）、東京学芸大学（3.4 ㊦増）、宮城教育大学（3.2 ㊦増）、奈良教育大学（2.4 ㊦増）、旭川医科大学（1.7 ㊦増）、東京藝術大学（1.6 ㊦増）

＜達成目標：2025 年までに女性教員比率を総合大学 24%以上、理工系大学 14%以上、文科系・医科系・教育系大学 31%以上とする＞

達成した大学数…14 大学（前回調査比 2 大学増）

【総合大学】

お茶の水女子大学（44.1%）、奈良女子大学（41.3%）、総合研究大学院大学（28.0%）、長崎大学（24.4%）

【理工系大学】

筑波技術大学（26.7%）、東京農工大学（17.3%）、奈良先端科学技術大学院大学（15.9%）、長岡技術科学大学（14.9%）、帯広畜産大学（14.6%）、京都工芸繊維大学（14.3%）

【文科系・医科系・教育系大学】

東京外国語大学（45.5%）、東京藝術大学（34.1%）、東京学芸大学（31.3%）、大阪教育大学（31.1%）

（参考）前回調査より女性教員数が 10 人以上増加した大学…18 大学（前回調査比 8 大学増）

京都大学（75 人増）、愛媛大学（48 人増）、一橋大学（30 人増）、東京大学（29 人増）、山梨大学（24 人増）、東北大学（21 人増）、北海道大学（20 人増）、山形大学（20 人増）、東京工業大学（15 人増）、東京学芸大学（14 人増）、弘前大学（13 人増）、岐阜大学（12 人増）、名古屋大学（12 人増）、福島大学（11 人増）、新潟大学（11 人増）、大阪大学（11 人増）、秋田大学（10 人増）、神戸大学（10 人増）

※アクションプラン（2021 年度～2025 年度）に関する男女共同参画の推進状況については、本報告書の P17～P28 を参照。

令和5年10月1日現在

教育・研究委員会 男女共同参画小委員会 委員名簿

委員長	村 松 隆	宮城教育大学長
委員	田 口 哲	北海道教育大学長
//	藤 井 輝 夫	東京大学長
//	中 村 和 彦	山梨大学長
//	本 山 貢	和歌山大学長
//	三 谷 康 範	九州工業大学長
//	永 安 武	長崎大学長
専門委員	辻 佳 子	東京大学環境安全研究センター長、教授
//	後 藤 弘 子	千葉大学大学院社会科学研究院教授
//	東 村 博 子	名古屋大学副総長・教授
//	江 藤 み ち る	三重大学大学院医学系研究科講師
//	上 林 憲 雄	神戸大学大学院経営学研究科教授

2024 年 1 月発行

国立大学における男女共同参画推進の実施に関する
第 20 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