

国立大学における男女共同参画推進の実施に関する

第21回追跡調査報告書

2025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 21 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 .....	21
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 .....	26
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 .....	27
2. 大学の意思決定機関等における女性比率 .....	35
3. 専攻分野別の女性比率 .....	37
4. 非常勤講師の状況 .....	64
5. 任期付き教員の状況 .....	67
6. 常勤教員の採用及び昇任 .....	75
7. 職員の状況 .....	81
8. 女性学・ジェンダー研究関連授業科目の開講状況 .....	89
9. 育児介護休業等の利用状況 .....	93
10. 保育施設・設備等の設置状況 .....	96
11. 女性教員比率、女性教員数が増加した上位大学 .....	99
第二部(資料編)	
I. 第 21 回追跡調査の集計結果	
A. 統計調査集計 .....	105
B. 男女共同参画の推進状況に関する報告 各大学の男女共同参画に関する第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 .....	120
C. アクションプランを踏まえた各大学の特に成果を上げた取組 .....	175
D. 各保育施設・設備等の具体的な状況 .....	179
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)— .....	224
B. 第 21 回追跡調査票 .....	238
C. 大学別女性教員比率一覧 .....	252
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 .....	254
教育・研究委員会 男女共同参画小委員会 委員名簿 .....	255



## 前 文

1999年に男女共同参画社会基本法が制定されてから25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21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20.0%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ご感謝申し上げます。

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

富永 悌二(東北大学長)

## 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>（P224参照）

##### ○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%）

2024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	第21回			
調査年	2020	2021	2022	2023	2024			
大学数	86	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 2024年6月18日～2024年7月31日)

### 4. 調査内容 (P238 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. 2023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、2024年6月から7月にかけて全国国立大学（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0.7ポイント増えて20.0%となった。特性別区分に見ると、総合大学で19.9%、理工系大学で13.6%、文科系・医科系・教育系大学で26.7%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ポイント（理工系大学では年0.6ポイント）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4.1ポイント、理工系大学で0.4ポイント、文科系・医科系・教育系大学で4.3ポイント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2.0ポイント増加して17.5%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1.0ポイント増加して15.3%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2.5ポイント、大学の意思決定機関等については4.7ポイントの増加が必要で



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 12.6%、准教授 19.6%、講師 24.5%、助教 27.4%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 0.6 ㊦、准教授は 0.5 ㊦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 7.4 ㊦の増加、准教授については 10.4 ㊦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 0.4 ㊦増加して 67.0%であった。課長相当職以上の女性比率は、前回より 0.8 ㊦増加して 24.5%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、0.5 ㊦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 31.2%、芸術 30.6%、教育 27.3%、保健 24.4%、社会科学 23.0%、農学 15.5%、理学 11.4%、工学 9.3%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 24.4%であるのに対し、医学 20.0%、歯学 30.9%、薬学 16.9%、看護学 76.0%、その他 32.2%であった。また、女子学生比率については、保健分野全体で 50.7%であるのに対し、医学 33.0%、歯学 50.8%、薬学 40.2%、看護学 94.2%、その他 68.3%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、79 大学 (91.9%) 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 58 大学 (67.4%)、昇進時に実施した大学は 39 大学 (41.9%) であった。女性教員・研究者の応募者数増加を目指した取組を実施した大学は 83 大学 (96.5%)、若手女性研究者や女子学生、女子中高生など次世代研究者に対してロールモデルの提供等の取組を実施している大学は 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 82 大学 (95.3%) であった。育児休業等からの復帰を容易にすることを含めた施設設備の設置・充実を実施した大学は 78 大学 (90.7%)、女性教員・研究者が不安や悩みを相談できるようなメンタル的なサポート体制

の整備・充実を実施している大学は83大学(96.5%)であった。また、ハラスメント対応の体制整備・強化については、86大学すべてで実施されていた。

男女の固定的な性別役割分担意識の解消のため、男女共同参画に係る教育研究の推進と啓発セミナー・シンポジウム等の開催の取り組んだ大学は83大学(96.5%)、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78大学(90.7%)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、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、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。「女性活躍・男女共同参画の重点方針2024」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、前回調査から微減しているが、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 P99～P102 に、全大学の取組を P175～P178 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2024年6月の「女性活躍・男女共同参画の重点方針2024」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

2025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21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	21
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	26
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	27
2. 大学の意思決定機関等における女性比率	35
3. 専攻分野別の女性比率	37
4. 非常勤講師の状況	64
5. 任期付き教員の状況	67
6. 常勤教員の採用及び昇任	75
7. 職員の状況	81
8. 女性学・ジェンダー研究関連授業科目の開講状況	89
9. 育児介護休業等の利用状況	93
10. 保育施設・設備等の設置状況	96
11. 女性教員比率、女性教員数が増加した上位大学	99



## 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21回）が、新アクションプラン策定後4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、大学の特性格区分に合わせた目標値を併せて設定することが望ましい。各区分は原則として女性教員比率を5年間で6%以上（各大学において1年ごとに1.2%以上）増加させることを目指すが、理工系大学についてはそもそも女性教員や女子博士課程学生が少ないことを考慮し、5年間で3%以上（各大学において1年ごとに0.6%以上）の増加を目指すこととする。したがって、2025年までの区分ごとの達成目標は、総合大学24%以上、理工系大学14%以上、文科系・医科系・教育系大学31%以上とする。

※大学の特性格区分については、P237を参照

（達成状況）

表I-1-1に、第18回調査（2021年度）から第21回調査（2024年度）までの大学の特性格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、いずれの特性格区分でも女性教員比率は増加した。

表I-1-1 大学の特性格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
第21回(2024)	19.9	13.6	26.7	20.0

また、表I-1-2に、第20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、大学の特性格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 20 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 28 大学であった。内訳をみると、総合大学で 8 大学、理工系大学で 10 大学、文科系・医科系・教育系大学で 8 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 16 大学であった。内訳をみると、総合大学で 6 大学、理工系大学で 7 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 20 回と比べて、年 1.2 割（理工系大学では年 0.6 割）以上増加した大学数〉

	総合大学 (49 大学)	理工系大学 (15 大学)	文科系・医科系・ 教育系大学 (22 大学)	計
第 18 回(2021)	4	6	3	13
第 19 回(2022)	7	4	5	16
第 20 回(2023)	9	9	6	24
第 21 回(2024)	10	10	8	28

〈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
第 21 回(2024)	6	7	4	17

## (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 21 回調査（2024 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 2.0 ㊦増の 17.5%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 1.0 ㊦増の 15.3%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、4.7 ㊦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 0.6 ㊦増の 12.6%となった。しかしながら、2025 年までに 20%以上」の目標値達成のためには、7.4 ㊦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 0.5 ㊦増の 19.6%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、10.4 ㊦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 0.8 ㊦増の 24.5%となった。「2025 年までに 25%以上」の目標値達成のためには、0.5 ㊦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) (%)	第21回 (2024) (%)	前回は 増減 (ポイント)
学長	3.5	4.7	4.7	4.7	0
理事※	14.0	15.5	16.1	18.8	+2.7
副学長	14.0	13.6	17.4	18.7	+1.3
1) 学長・理事・副学長 計 (目標 20%以上)	12.9	13.7	15.5	17.5	+2.0

※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) (%)	第21回 (2024) (%)	前回は 増減 (ポイント)
学長補佐等	15.7	18.8	17.8	19.1	+1.3
経営協議会、教育研究評議会	10.6	11.4	12.4	13.4	+1.0
部局長等	8.1	8.6	8.6	9.1	+0.5
監事	9.1	9.1	10.6	12.0	+1.4
大学運営に参画する外部委員等	19.9	23.5	24.4	26.0	+1.6
非常勤監事	48.4	47.5	48.3	48.7	+0.4
2) 大学の意思決定機関等 計 (目標 20%以上)	12.5	13.8	14.3	15.3	+1.0

3) 教授 (目標 20%以上)	11.3	11.6	12.0	12.6	+0.6
4) 准教授 (目標 30%以上)	18.1	18.5	19.1	19.6	+0.5
5) 課長相当職以上 (目標 25%以上)	20.9	22.5	23.7	24.5	+0.8

## 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

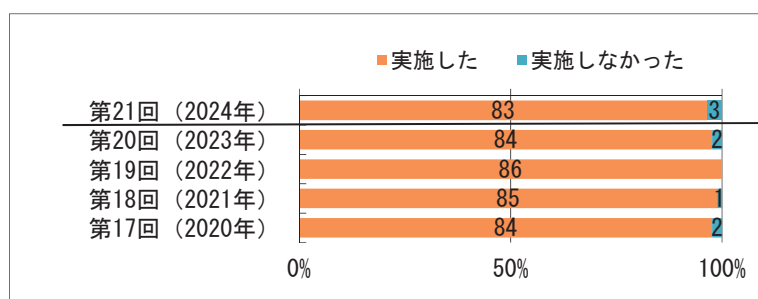
アクションプランに掲げた4つの「大学が取り組むべき事項」について、第16回調査（2019年度）から第21回調査（2024年度）までの取組状況を図I-2-1～I-2-12に示した。

### 【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

第21回調査（2024年度）において、2023年度に「実施した」と回答した大学は83大学となる。なお、未実施の理由としては「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」、「従前より男女共同参画に留意している」等が挙げられている。

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（P26）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

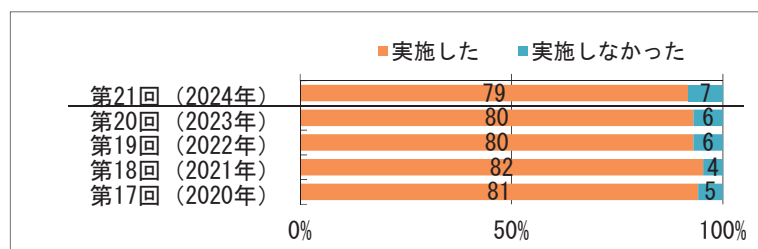


### 【事項2】女性教員・研究者・女子学生の増加

(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

第21回調査において、2023年度に「実施した」と回答した大学は79大学であり、前回調査より1大学減少した。なお、未実施の理由としては「2023年度に実施する事例がなかった」、「能力・適性を男女公平に評価している」等が挙げられている。

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、2023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58大学、常勤教員の昇進においては36大学、常勤職員の採用においては18大学が積極的是正措置（ポジティブ・アクション）を実施したと回答している。これらのう

ち、3つとも実施した大学は16大学、2つ実施した大学は20大学、1つ実施した大学は24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。

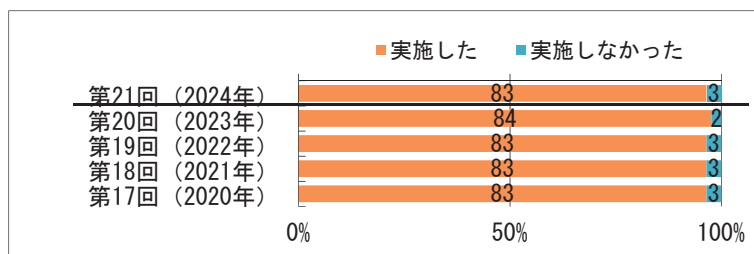
表 I-2 採用・昇進時における積極的是正措置（ポジティブ・アクション）の実施大学数

実施状況	常勤教員の採用	常勤教員の昇任	常勤職員の採用
実施した	58 (67.4%)	36 (41.9%)	18 (20.9%)
実施しなかった	28 (32.6%)	50 (58.1%)	68 (79.1%)

(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

第21回調査において、2023年度に「実施した」と回答した大学は83大学であり、前回調査より1大学減少した。

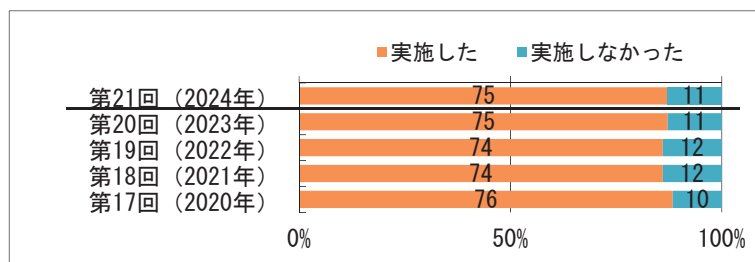
図 I-2-3 女性教員・研究者への応募者数増加を目指した取組の実施



(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

第21回調査において、2023年度に「実施した」と回答した大学は75大学であり、前回調査と同数であった。

図 I-2-4 次世代女性研究者へのロールモデルの提供



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。

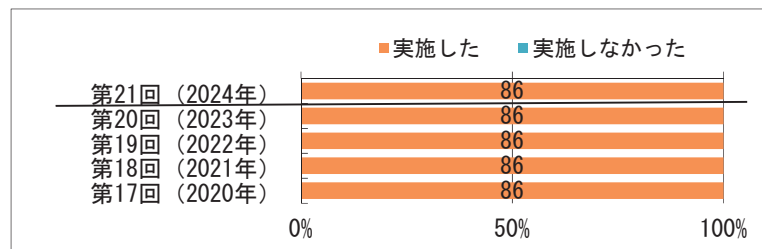


### 【事項3】 就業環境の整備・充実

#### (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）

第21回調査において、2023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。

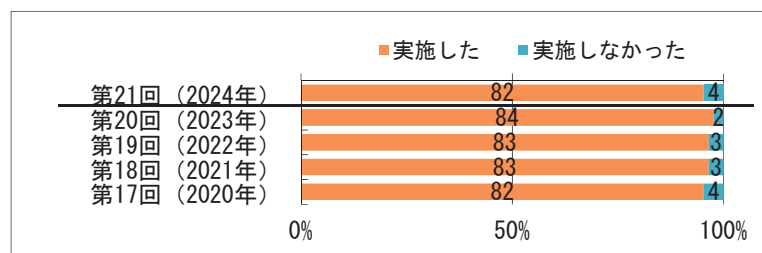
図 I-2-5 ワーク・ライフ・バランスのとれた就業形態の促進



#### (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

第21回調査において、2023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2大学減少した。未実施の大学においても支援制度の整備・充実の検討が進められている。

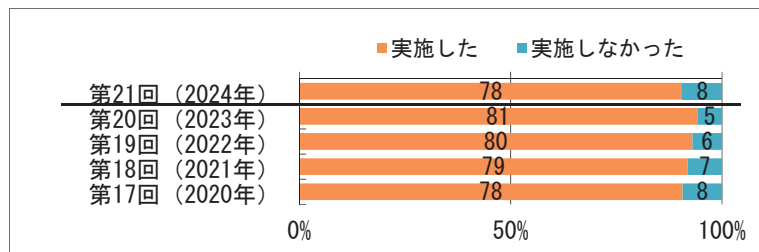
図 I-2-6 育児・介護等との両立を支援するための研究継続支援制度の整備・充実



#### (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

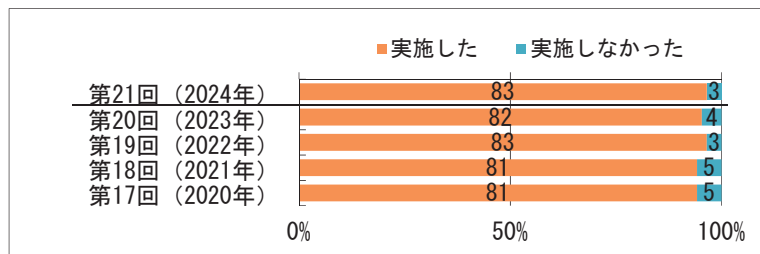
第21回調査において、2023年度に「実施した」と回答した大学は78大学であり、前回調査より3大学減少した。なお、予算が確保できず未実施となったとの回答が複数みられた。

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



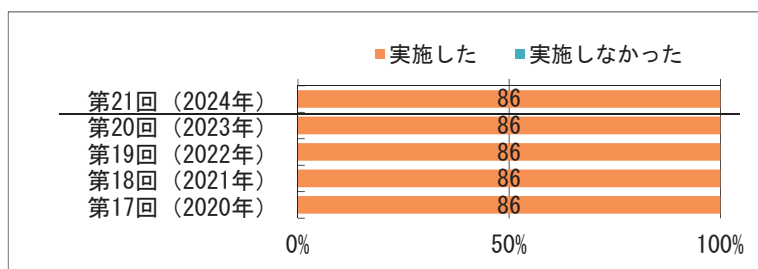
(4) 女性研究者が不安や悩みを相談できるようなメンタル的なサポート体制の整備・充実  
 第21回調査において、2023年度に「実施した」と回答した大学は83大学であり、前回調査より1大学増加した。

図 I-2-8 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  
 第21回調査において、2023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-2-9-1 ハラスメント対応の体制整備・強化



第21回調査より、「教職員による学生に対する性暴力等（セクシュアルハラスメントを含む）に関する実態調査（アンケート等）」の実施の有無について調査している。2023年度に「実施した」と回答した大学は17大学である。調査結果を公表している大学については、P119にまとめた。

図 I-2-9-2 教職員による学生に対する性暴力等（セクシュアルハラスメントを含む）に関する実態調査（アンケート等）の実施有無



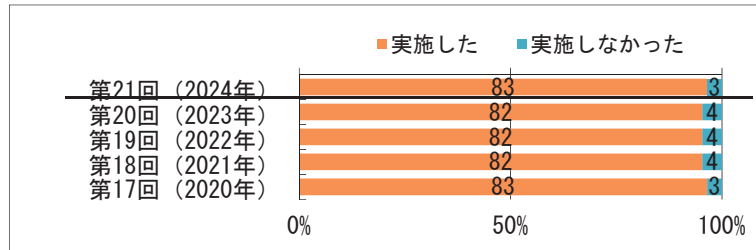
以上のように、就業環境の整備・充実に向けた取組は、各項目とも9割以上の大学で実施されている。

**【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

第21回調査において、2023年度に「実施した」と回答した大学は83大学であり、前回調査より1大学増加した。

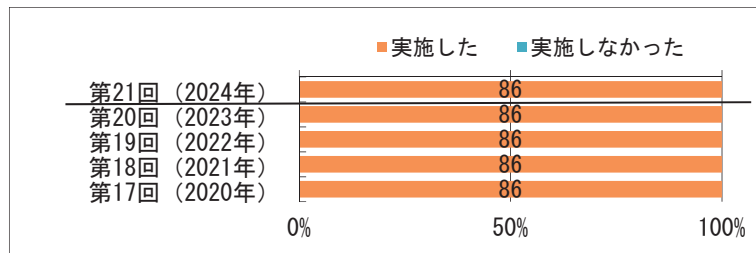
図 I-2-10 男女共同参画に係る教育研究の推進と啓発セミナー・シンポジウム等の開催



(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

第21回調査において、2023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。

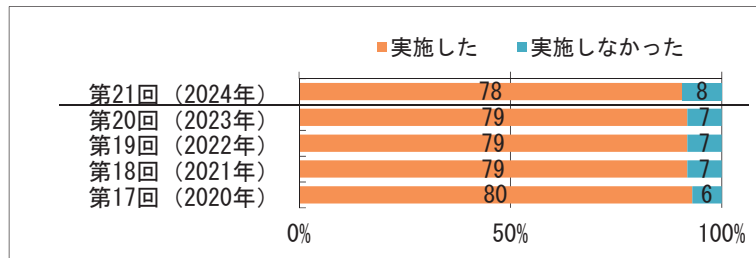
図 I-2-11 教職員の両立支援制度の活用可能な雰囲気醸成



(3) 男女共同参画に係る取組の評価の実施と成果の把握

第21回調査において、2023年度に「実施した」と回答した大学は78大学であり、前回調査より1大学減少した。未実施の大学においても実施の検討が進められている。

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**

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 P175～P178 に掲載した。

### 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。

#### ・「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）

<u>①管理職に占める割合又は人数（在職率又は在職者数）</u>	<u>41 大学（47.7%）</u>
<u>②教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）</u>	<u>47 大学（54.7%）</u>
<u>③女性教員（教育職）の採用割合（採用率）</u>	<u>9 大学（10.5%）</u>

※各大学が設定する①～③の目標値及びその他の数値目標項目については、本報告書の P120～P174 を参照。

## II. 男女共同参画の現状について

本調査項目では、2024年度に実施した第21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

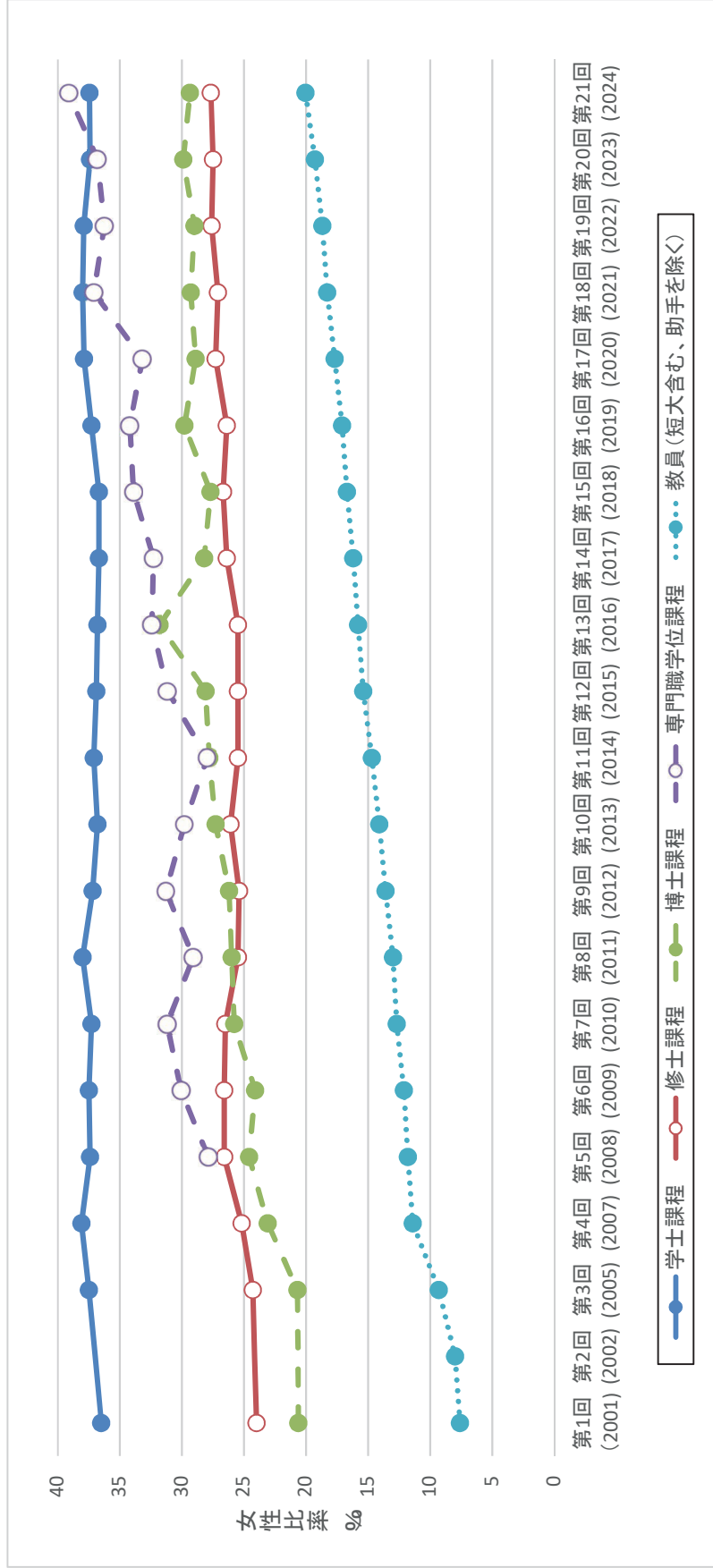
表II-1-1及び図II-1-1に、第1回調査（2001年度）から第21回調査（2024年度）までの国立大学における学生（学部・大学院の卒業・修了者数。以下同じ。）及び教員（短大含む、助手を除く。以下同じ。）の女性比率の推移を示した。また、図II-1-2に、学校基本調査による1972年からの女性比率の推移を参考として示した。

第21回調査（2024年度）における学生の女性比率は、学士課程37.4%（前回比±0.2%増）、修士課程27.7%（前回比0.2%減）、博士課程29.4%（前回比0.5%減）、専門職学位課程39.1%（前回比2.3%増）であった。また、教員の女性比率は、20.0%（前回比0.7%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
第21回(2024)	37.4	27.7	29.4	39.1	20.0

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



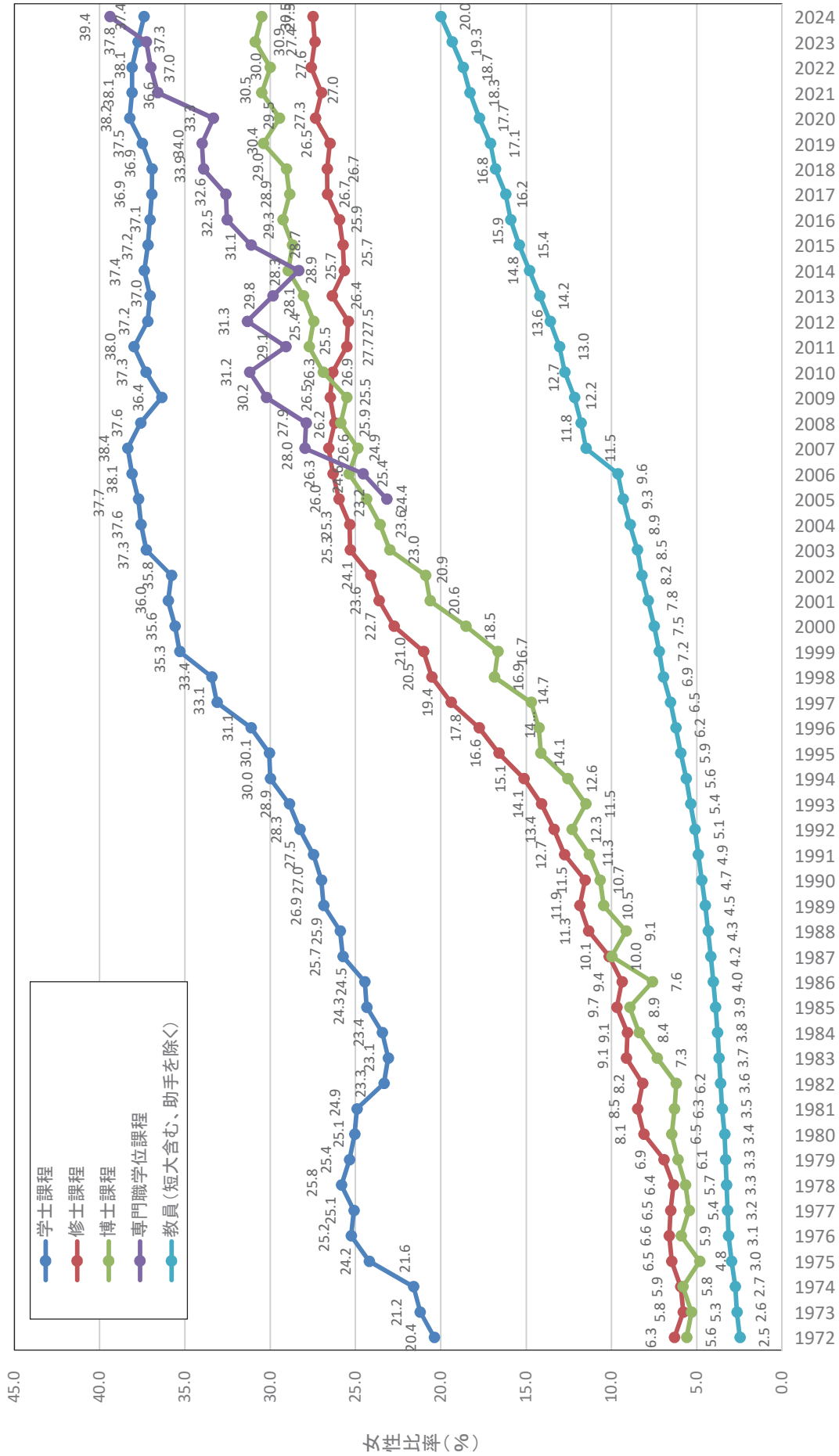
※第2回では、学生について調査していない。また、第4回からは学校教育法の改正により従来の助手が「助手」及び「助教」に分けられ、助教がデータに含まれている。

※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生、修士課程、博士課程、専門職学位課程修了者及び教員の女性比率の推移

出典：学校基本調査



女性教員比率について、P17では第20回調査（2023年度）と第21回調査（2024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21回調査（2024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21回調査（2024年度）においても引き続き増加しており、総合大学は0.7割増加し19.9%、理工系大学は0.9割増加し13.6%、文科系大学・医科系大学・教育系大学は0.6割増加し26.7%であった。

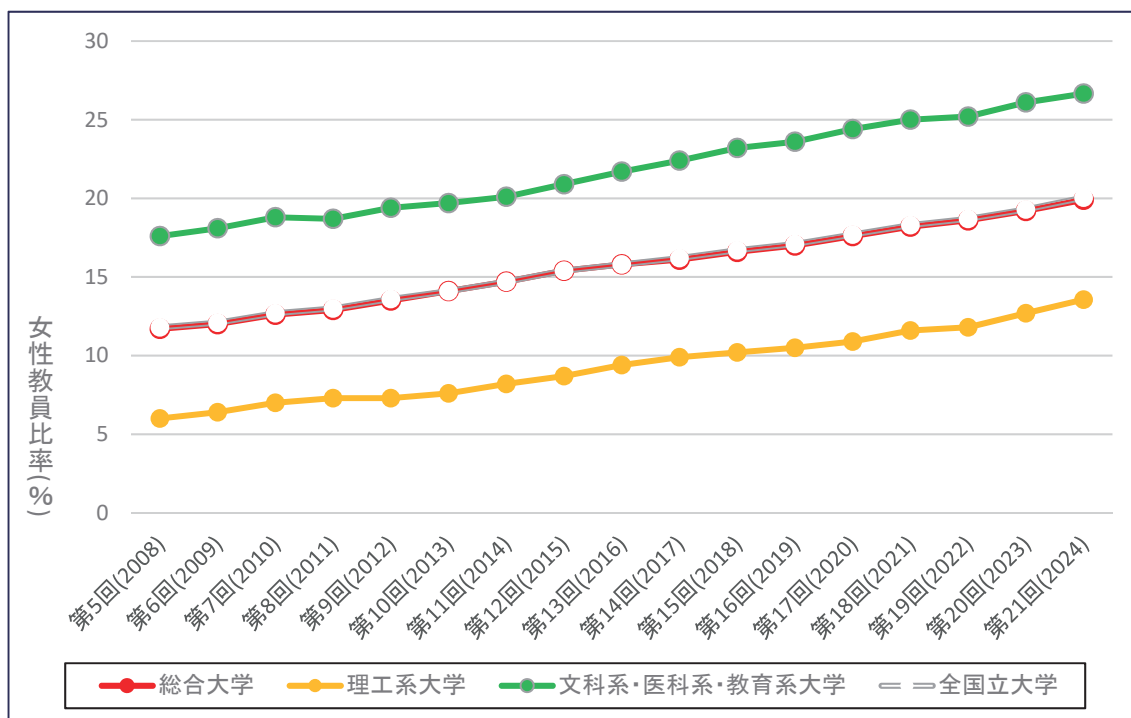
表Ⅱ-1-2 大学の特性別区分ごとの女性教員比率

	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
第21回(2024)	19.9	13.6	26.7	20.0

※現在の国立大学数(86大学)となった第5回以降を対象に集計。



図Ⅱ-1-3 大学の特性格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21回調査（2024年度）までの職名別の女性比率の推移を示した。

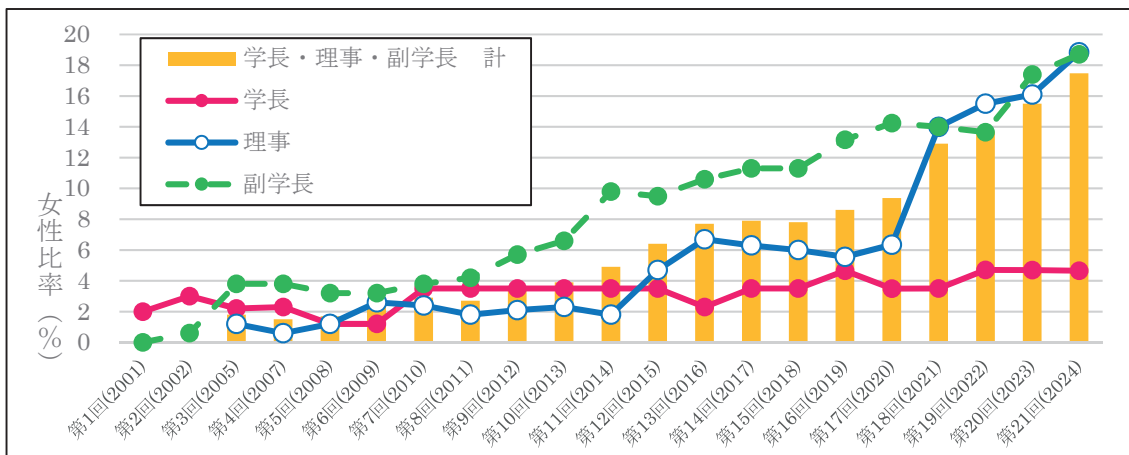
まず、学長・理事・副学長の女性比率の推移をみると、理事・副学長が増加している。学長は前回調査と同様の比率となった。学長・理事・副学長全体の女性比率は着実に増加を続けており、第21回調査では17.5%となり、過去最高比率を更新した。

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21回(2024)	4.7	18.8	18.7	17.5

※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



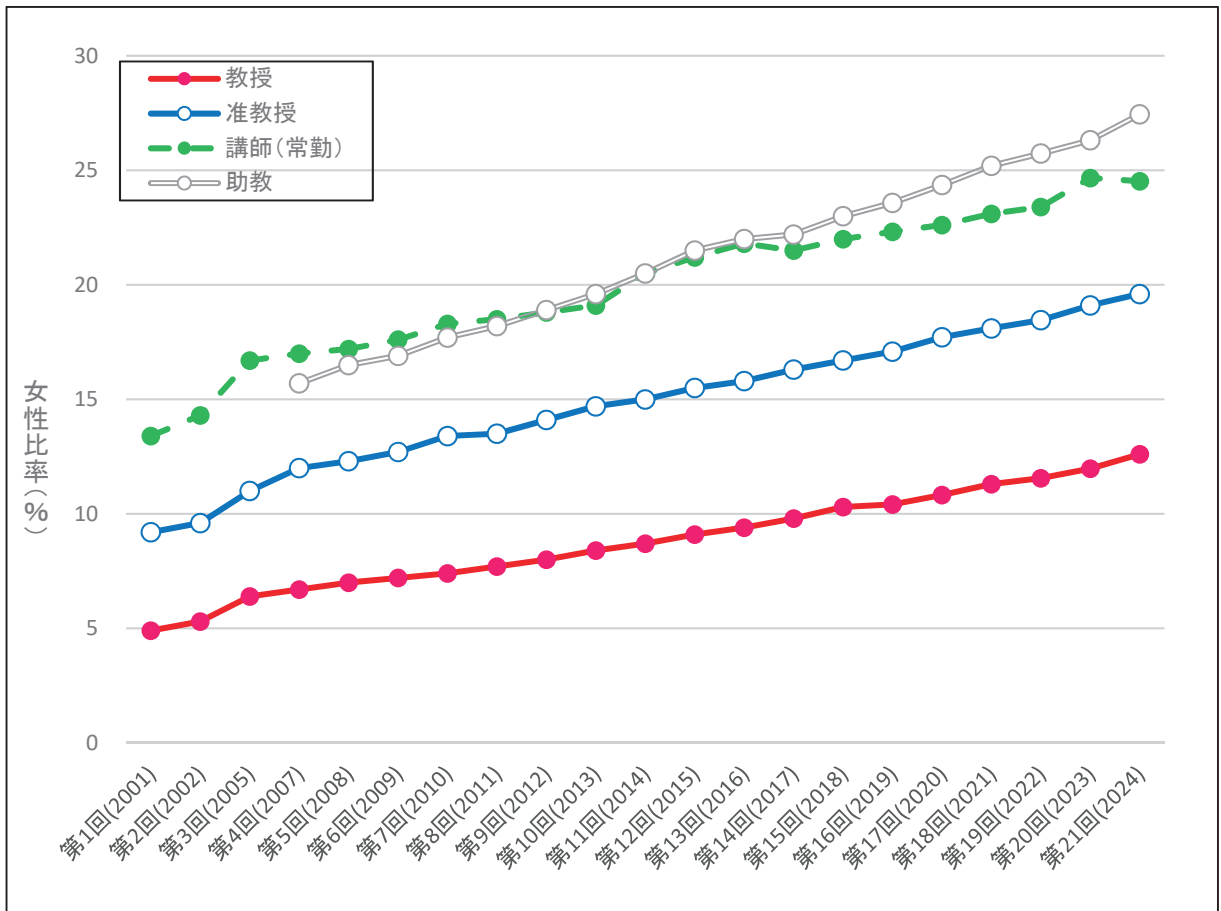
※第17回調査までは理事に非常勤理事を含まない。第18回調査から非常勤理事を含む。

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
第21回(2024)	12.6	19.6	24.5	27.4

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 15.3% に達した。内訳をみると、全ての役職等において最高値を記録した。

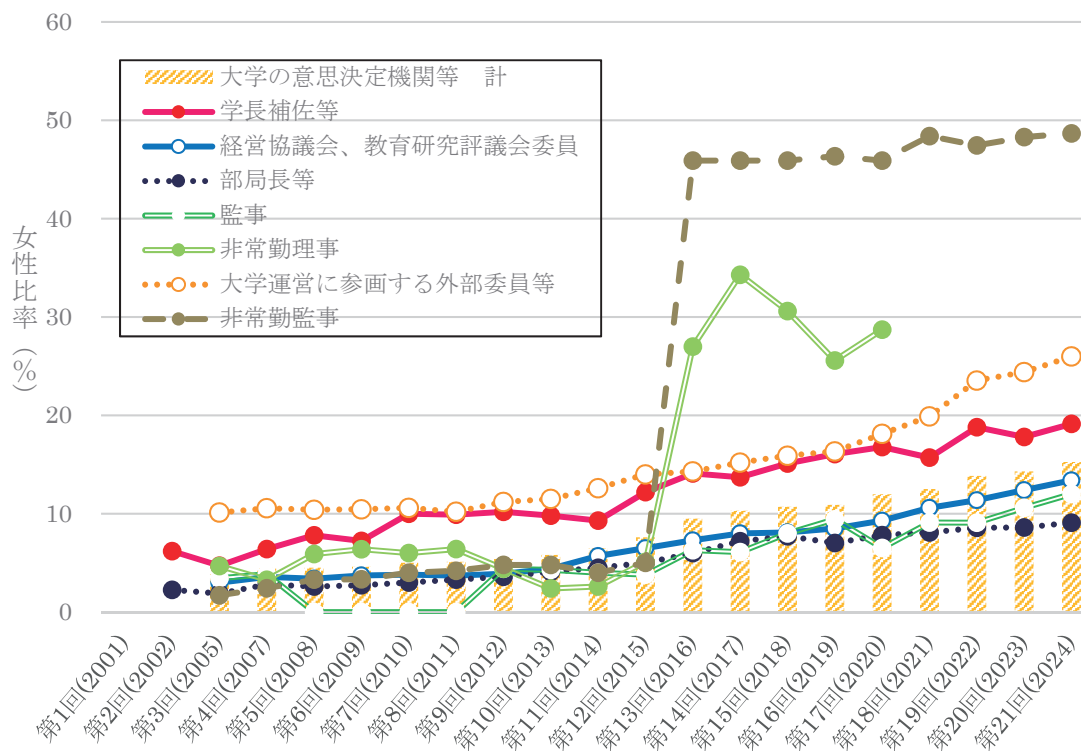
表Ⅱ-2 大学の意思決定機関等における女性比率の推移

	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 21 回 (2024)	19.1	13.4	9.1	12.0		26.0	48.7	15.3

※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。

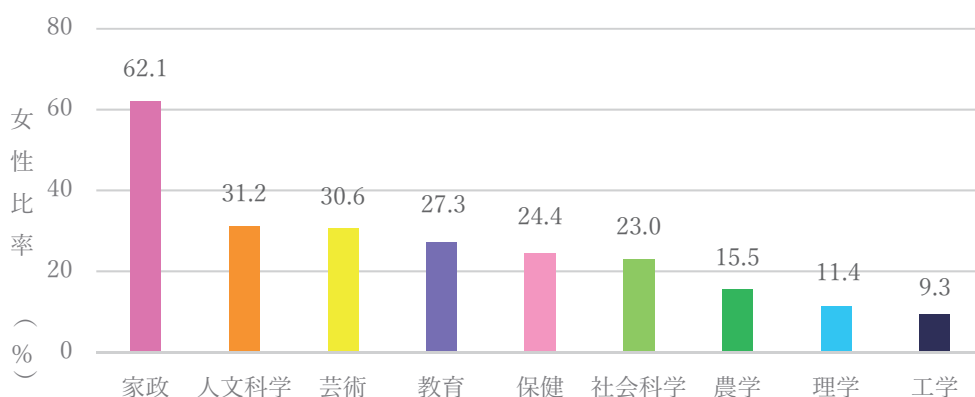
※第18回調査以降、非常勤理事については、「学長・理事・副学長」の区分に含めることに変更したため、本区分での集計を行っていない。

### 3. 専攻分野別の女性比率

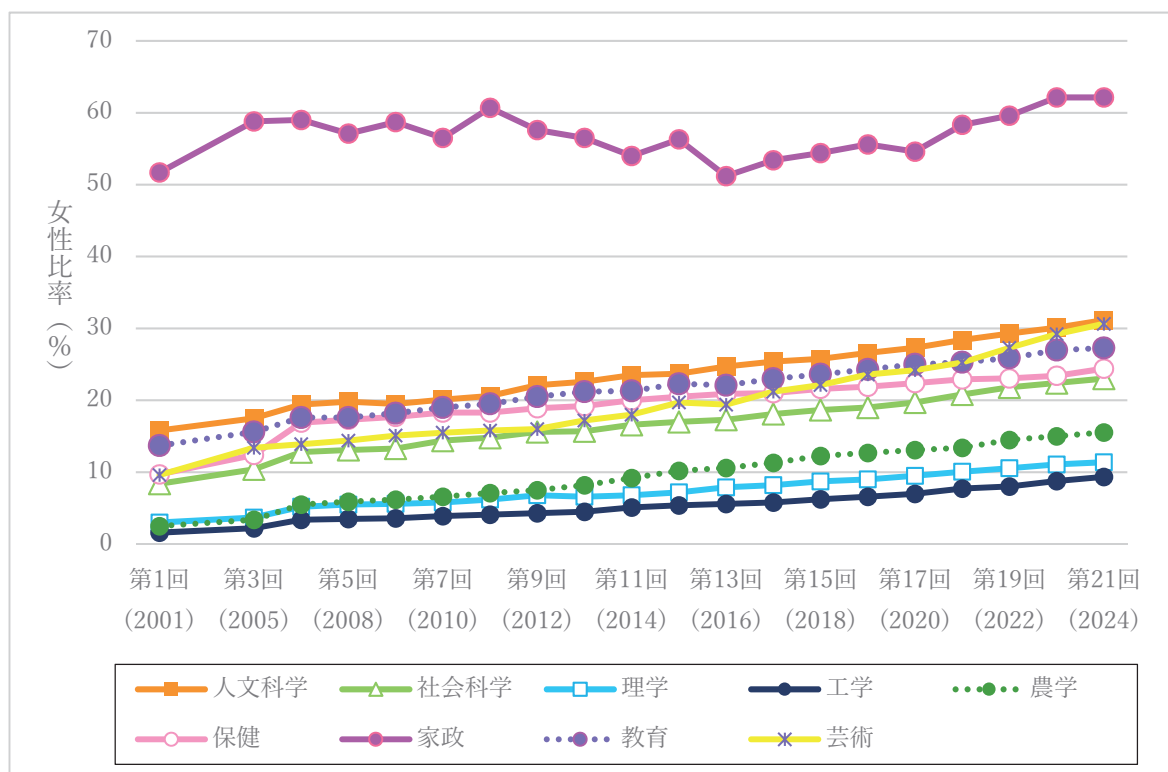
ここでは、専攻分野別の女性比率の傾向について報告する。なお、専攻分野の分類は令和6(2024)年度学校基本調査の学科系統分類表に基づく。また、「商船」は、大学数、学生数、教員数ともに全体数が少なく、正確な傾向をみるのが難しいため、第13回(2016年度)報告から、「その他」に含めることとした。

図Ⅱ-3-1に、第21回調査(2024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21回調査(2024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、前回調査に引き続き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21回調査（2024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21回調査（2024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21回調査（2024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21回調査（2024年度）における学生の女性比率は、学士課程59.5%（前回比0.8%減）、修士課程57.4%（前回比3.8%減）、博士課程48.7%（前回比3.8%減）、専門職学位課程66.0%（前回比13.1%増）であった。また、教員の女性比率は、助教40.8%（前回比0.1%減）、講師41.6%（前回比1.6%減）、准教授35.6%（前回比1.6%増）、教授23.0%（前回比1.0%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、前回に引き続き40%を超えている。前回調査と比べて、教員は准教授、教授で増加し、学生では専門職学位課程を除く課程で減少した。学生の女性比率は、最も低い博士課程でも50%近い。

男女比率をみると、学生の女性比率はすべての課程において男性比率とほぼ同等かそれ以上であるが、教員の女性比率は助教・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。

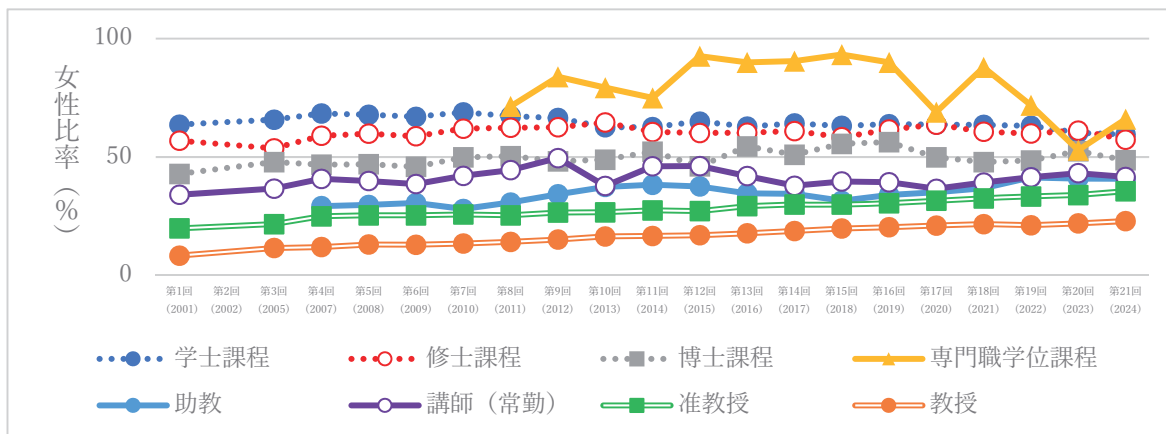
教員の女性比率区分別大学数をみると、女性比率30～40%の大学が20校（39.2%）と最も多く、次いで、女性比率20～30%の大学が17校（33.3%）であった。

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
第21回(2024)	59.5	57.4	48.7	66.0	58.7	40.8	41.6	35.6	23.0	31.2



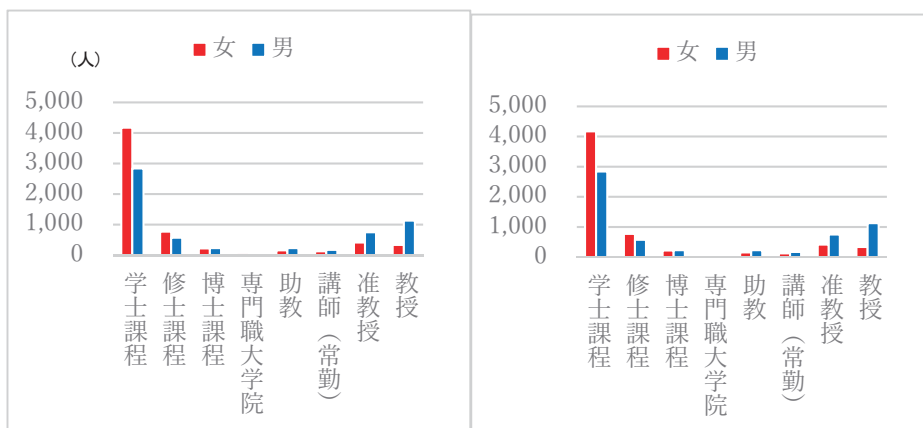
図Ⅱ-3-3 学生及び教員の女性比率の推移（人文科学）



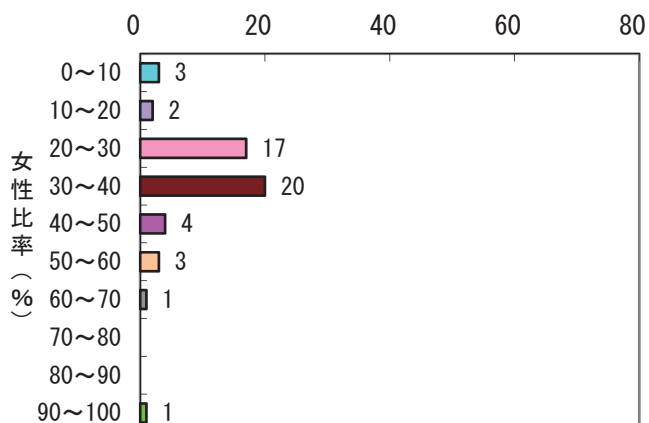
図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（人文科学）

	女	男
学士課程	4,171	2,838
修士課程	771	573
博士課程	218	230
専門職学位課程	33	17
助教	158	229
講師（常勤）	124	174
准教授	414	749
教授	336	1,128

図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区分別大学数（人文科学）



(a) 人文科学 51大学 3,312人



(b) 社会科学

第21回調査（2024年度）における学生の女性比率は、学士課程 35.4%（前回比 1.0 ㊦減）、修士課程 43.0%（前回比 1.6 ㊦減）、博士課程 35.2%（前回比 4.7 ㊦減）、専門職学位課程 36.6%（前回比 3.6 ㊦減）であった。また、教員の女性比率は、助教 39.4%（前回比 0.6 ㊦減）、講師（常勤） 37.7%（前回比 0.7 ㊦増）、准教授 25.5%（前回比 0.6 ㊦減）、教授 16.8%（前回比 0.9 ㊦増）であり、前回調査と比べて、教員は講師・助教で増加し、学生はすべての課程で減少した。

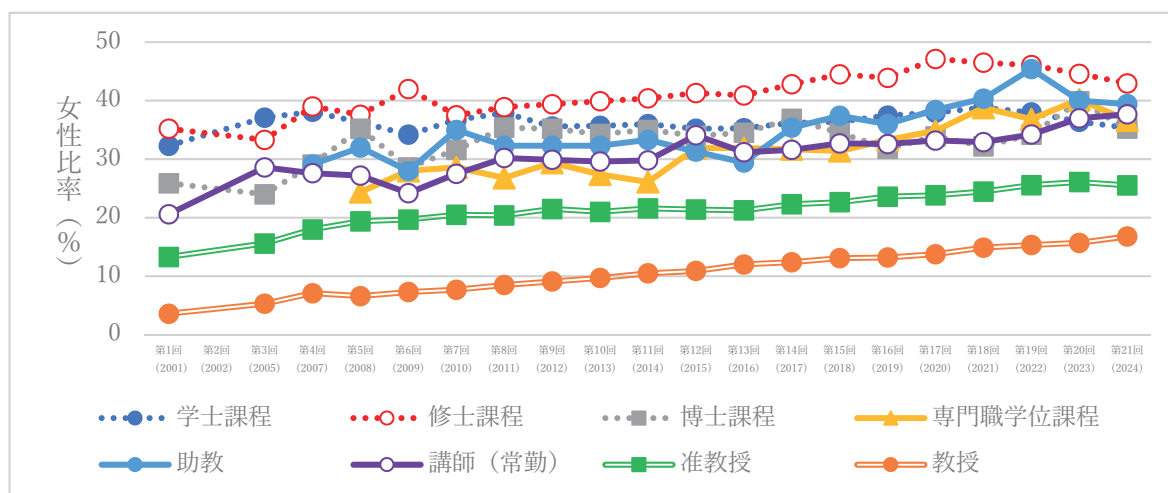
男女比率をみると、学生と教員のいずれも男性比率の方が高い。

教員の女性比率区別大学数をみると、女性比率 20～30%の大学が 26 校（49.1%）と最も多く、次いで、女性比率 10～20%の大学が 10 校（18.9%）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）

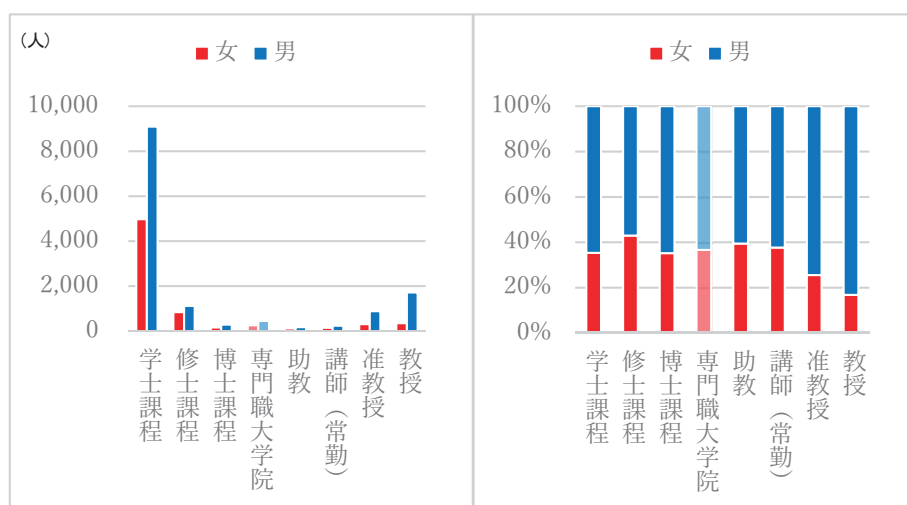
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職学位課程 (%)	学生合計 (%)	助教 (%)	講師（常勤） (%)	准教授 (%)	教授 (%)	教員（助手を除く）合計 (%)
第1回 (2001)	32.3	35.2	25.9		32.5		20.6	13.3	3.6	8.4
第2回 (2002)										
第3回 (2005)	37.1	33.3	24.0		36.2		28.6	15.6	5.3	10.4
第4回 (2007)	38.1	39.0	29.1		38.0	29.1	27.6	18.0	7.1	12.8
第5回 (2008)	36.3	37.6	35.2	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
第21回 (2024)	35.4	43.0	35.2	36.6	36.3	39.4	37.7	25.5	16.8	23.0

図Ⅱ-3-3 学生及び教員の女性比率の推移（社会科学）

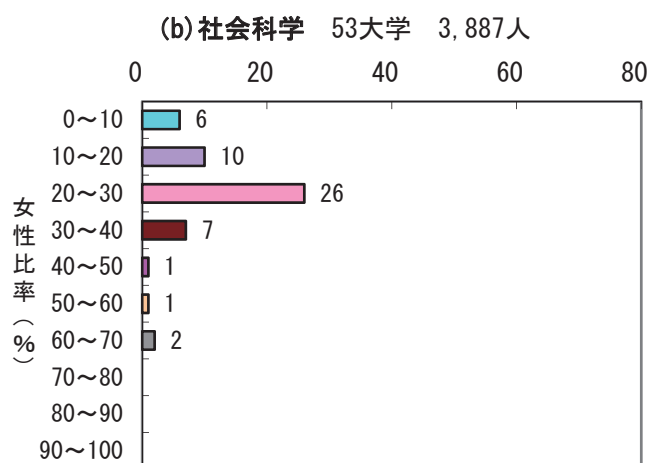


図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（社会科学）

	女	男
学士課程	4,973	9,091
修士課程	838	1,113
博士課程	154	283
専門職学位課程	255	441
助教	108	166
講師(常勤)	139	230
准教授	302	881
教授	346	1,715



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区別大学数（社会科学）



(c) 理学

第21回調査（2024年度）における学生の女性比率は、学士課程 25.3%（前回比0.1%減）、修士課程 23.3%（前回比0.8%減）、博士課程 20.5%（前回比0.4%増）であった。また、教員の女性比率は、助教 16.6%（前回比0.3%減）、講師 17.6%（前回比増減なし）、准教授 11.1%（前回比0.2%増）、教授 6.9%（前回比0.9%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、今回調査では准教授、教授で増加したものの、依然として低い水準にある。

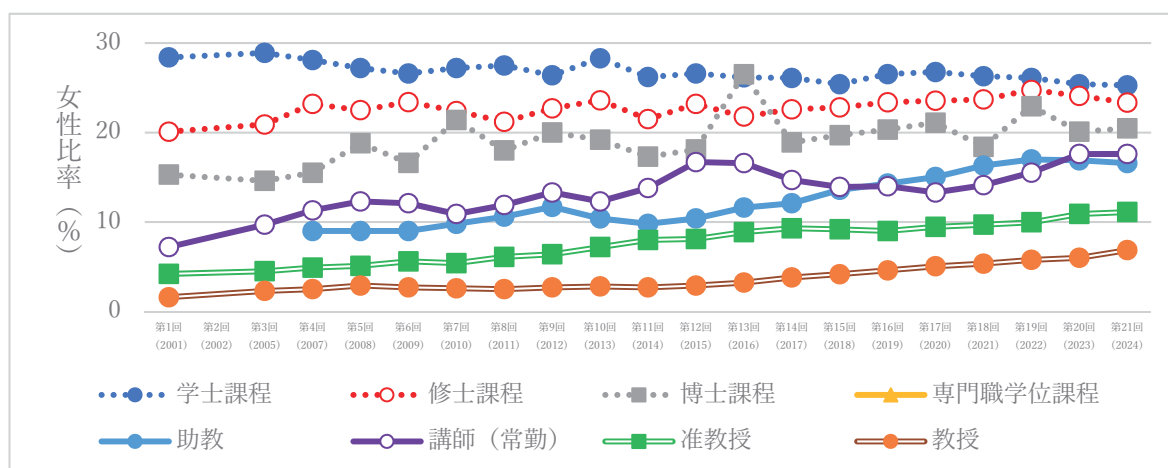
男女比率をみると、学生と教員のいずれも男性比率の方が高い。工学に次いで、女性比率が低い分野である。

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 26 校（51.0%）と最も多く、次いで、女性比率 0～10%の大学が 19 校（37.3%）であった。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移（理学）

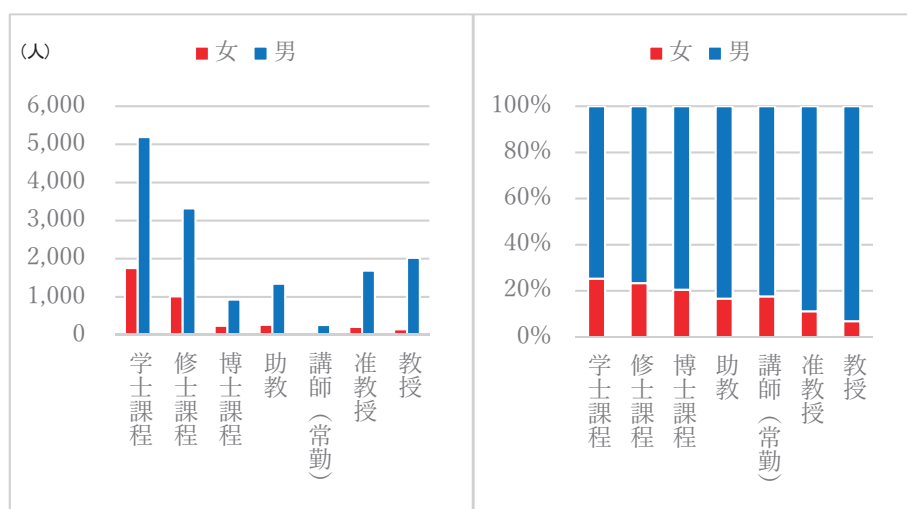
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職学位課程 (%)	学生合計 (%)	助教 (%)	講師 (常勤) (%)	准教授 (%)	教授 (%)	教員 (助手を除く) 合計 (%)
第1回 (2001)	28.4	20.1	15.3		24.6		7.2	4.2	1.6	3.0
第2回 (2002)										
第3回 (2005)	28.9	20.9	14.6		24.6		9.7	4.5	2.3	3.7
第4回 (2007)	28.1	23.2	15.5		24.9	9.0	11.3	4.9	2.5	5.2
第5回 (2008)	27.2	22.5	18.8		24.8	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
第21回 (2024)	25.3	23.3	20.5		24.2	16.6	17.6	11.1	6.9	11.4

図Ⅱ-3-3 学生及び教員の女性比率の推移（理学）

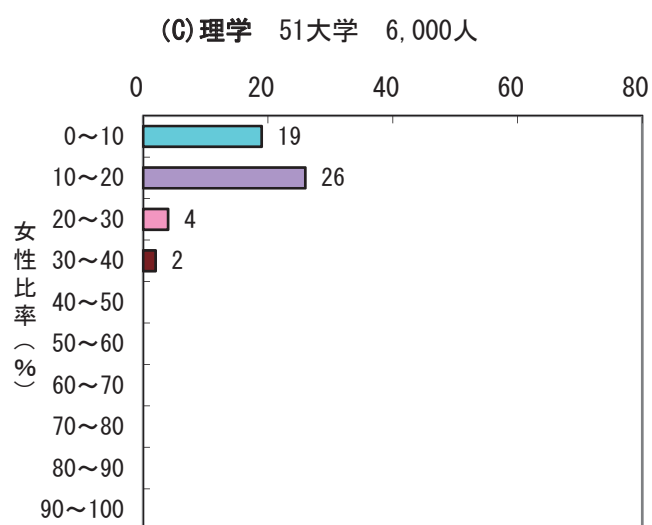


図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（理学）

	女	男
学士課程	1,756	5,190
修士課程	1,010	3,318
博士課程	239	929
専門職学位課程		
助教	267	1,343
講師（常勤）	56	262
准教授	211	1,688
教授	149	2,024



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区分別大学数（理学）



(d) 工学

第21回調査（2024年度）における学生の女性比率は、学士課程15.3%（前回比0.5%増）、修士課程14.4%（前回比0.5%増）、博士課程18.0%（前回比0.7%増）、専門職学位課程10.0%（前回比10.0%増）であった。また、教員の女性比率は、助教16.0%（前回比1.2%増）、講師17.5%（前回比1.7%増）、准教授9.1%（前回比0.4%増）、教授4.7%（前回比0.2%増）であった。学生では学士課程を除く課程、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。

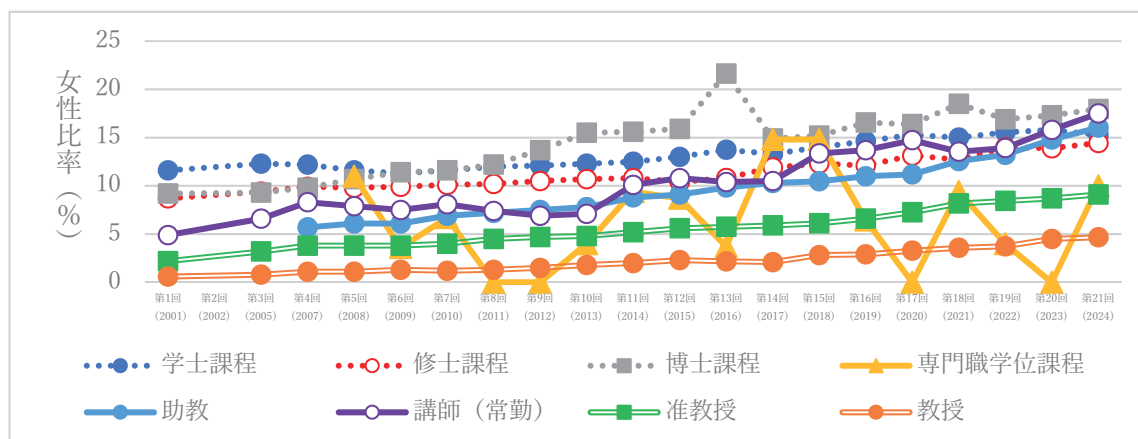
男女比率をみると、学生、教員ともに男性比率の方が高い。全分野の中で最も女性比率が低い分野である。

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47校（69.1%）と最も多く、次いで、女性比率10～20%の大学が21校（30.9%）であった。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移（工学）

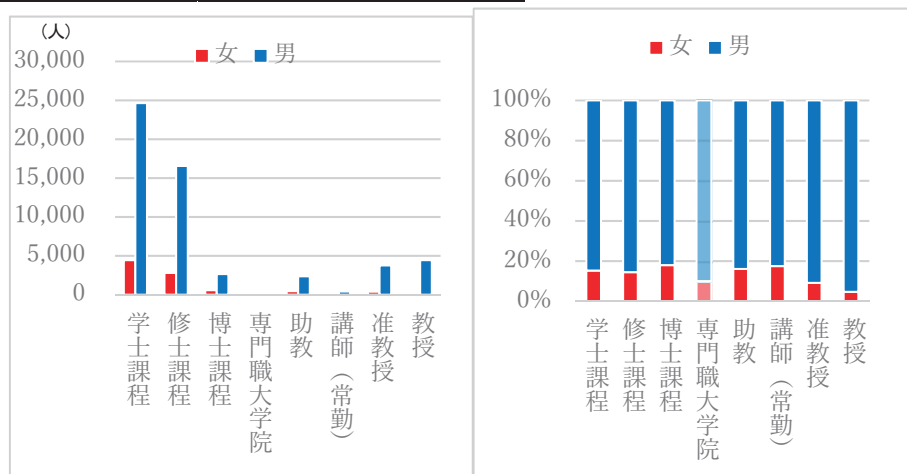
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職学位課程 (%)	学生合計 (%)	助教 (%)	講師(常勤) (%)	准教授 (%)	教授 (%)	教員(助手を除く)合計 (%)
第1回(2001)	11.6	8.7	9.2		10.5		4.9	2.2	0.6	1.6
第2回(2002)										
第3回(2005)	12.3	9.4	9.3		11.0		6.6	3.2	0.8	2.2
第4回(2007)	12.2	9.9	9.8		11.2	5.7	8.3	3.8	1.1	3.4
第5回(2008)	11.6	9.8	10.7	11.0	10.9	6.1	7.9	3.8	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
第21回(2024)	15.3	14.4	18.0	10.0	15.1	16.0	17.5	9.1	4.7	9.3

図Ⅱ-3-3 学生及び教員の女性比率の推移（工学）

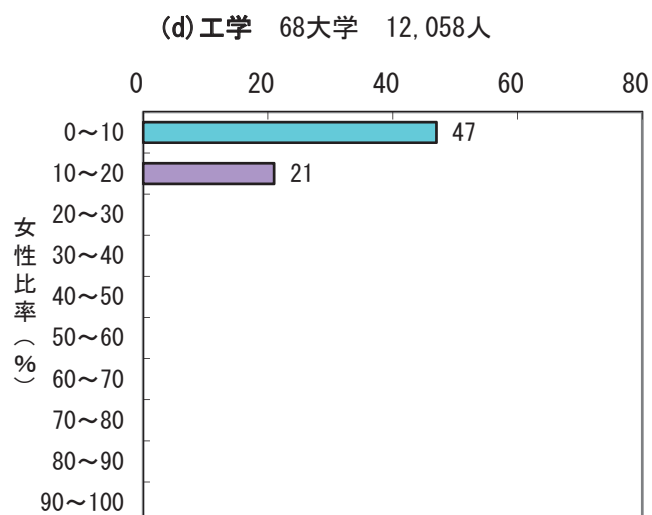


図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（工学）

	女	男
学士課程	4,445	24,648
修士課程	2,796	16,559
博士課程	579	2,645
専門職学位課程	1	9
助教	450	2,356
講師（常勤）	84	396
准教授	376	3,751
教授	217	4,428



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区分別大学数（工学）



(e) 農学（獣医学、水産学を含む）

第21回調査（2024年度）における学生の女性比率は、学士課程46.0%（前回比0.9ポイント増）、修士課程42.2%（前回比0.4ポイント減）、博士課程36.0%（前回比2.4ポイント減）であった。また、教員の女性比率は、助教27.4%（前回比0.1ポイント減）、講師19.5%（前回比4.1ポイント減）、准教授16.9%（前回比1.7ポイント増）、教授6.8%（前回比0.2ポイント増）であった。学生の女性比率は、学士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、准教授、教授において増加したものの、依然として低い水準にある。

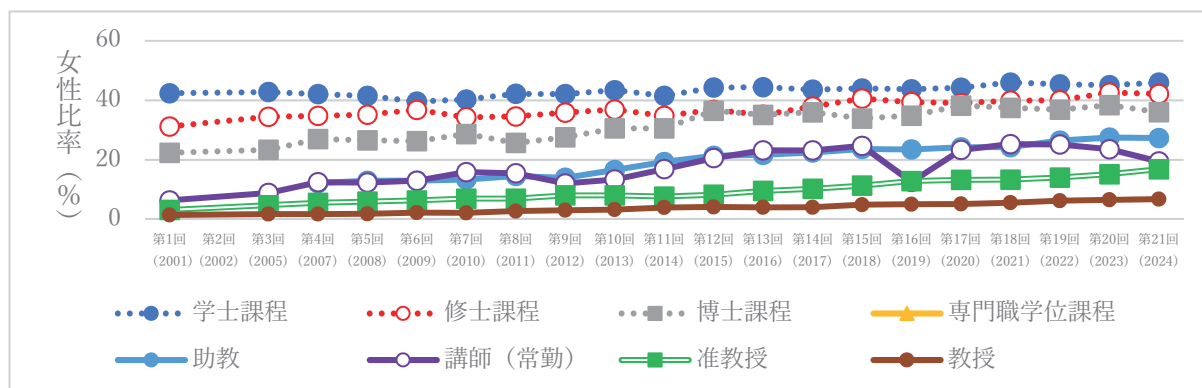
男女比率をみると、学生の女性比率は40%前後と比較的高い水準を維持しているが、教員の女性比率は最も高い助教でも27%程度であり、女性の博士課程修了者の教員採用率は高くはないと推測される。

教員の女性比率区別大学数をみると、女性比率10～20%の大学が31校（70.5%）で最も多く、次いで、女性比率0～10%の大学が7校（15.9%）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
第21回(2024)	46.0	42.2	36.0		44.2	27.4	19.5	16.9	6.8	15.5

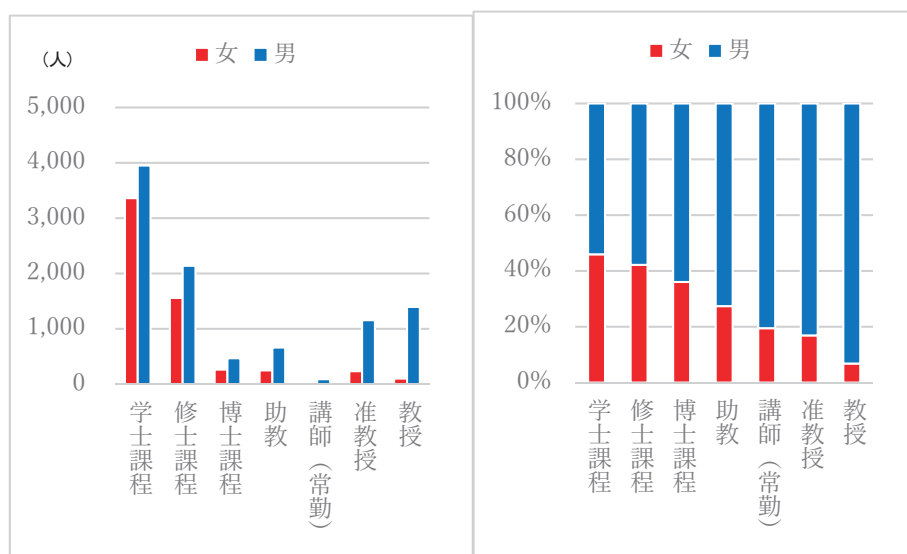
図Ⅱ-3-3 学生及び教員の女性比率の推移（農学）



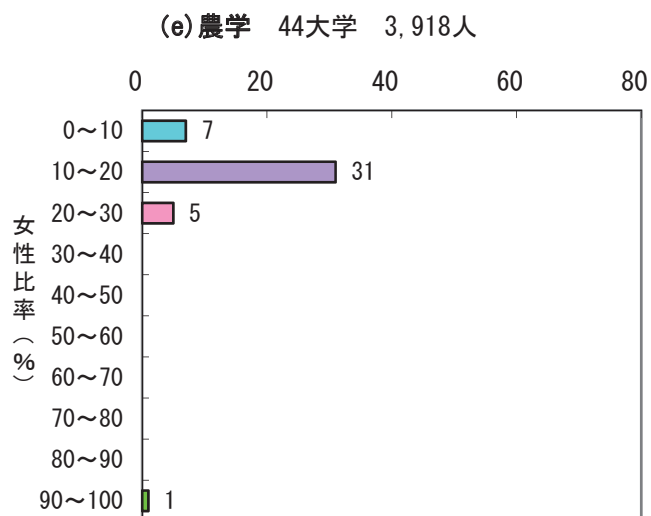


図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（農学）

	女	男
学士課程	3,361	3,952
修士課程	1,560	2,138
博士課程	264	469
専門職学位課程		
助教	250	664
講師（常勤）	22	91
准教授	235	1,158
教授	102	1,396



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区別大学数（農学）



(f) 保健（医歯薬学を含む）

第21回調査（2024年度）における学生の女性比率は、学士課程 55.5%（前回比増減なし）、修士課程 53.7%（前回比0.3%増減）、博士課程 33.2%（前回比1.2%増減）、専門職学位課程 56.0%（前回比8.4%増）であった。また、教員の女性比率は、助教 30.4%（前回比1.4%増）、講師 20.3%（前回比0.6%増）、准教授 20.5%（前回比0.3%増）、教授 14.1%（前回比0.8%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・修士課程及び専門職学位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。

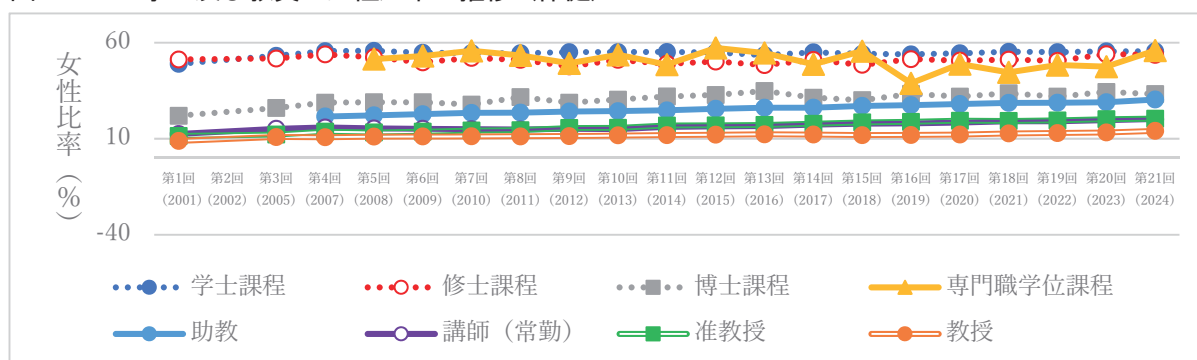
教員の女性比率区別大学数をみると、保健分野全体では女性比率20～30%の大学が40校（71.4%）で最も多く、次いで、女性比率0～10%、50～60%の大学がいずれも4校（7.1%）であった。

また、第18回調査（2021年度）から、保健分野を医学・歯学・薬学・看護学・その他の5つの分野に細分化して調査を行っている。各分野の結果についてはP50～P57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）

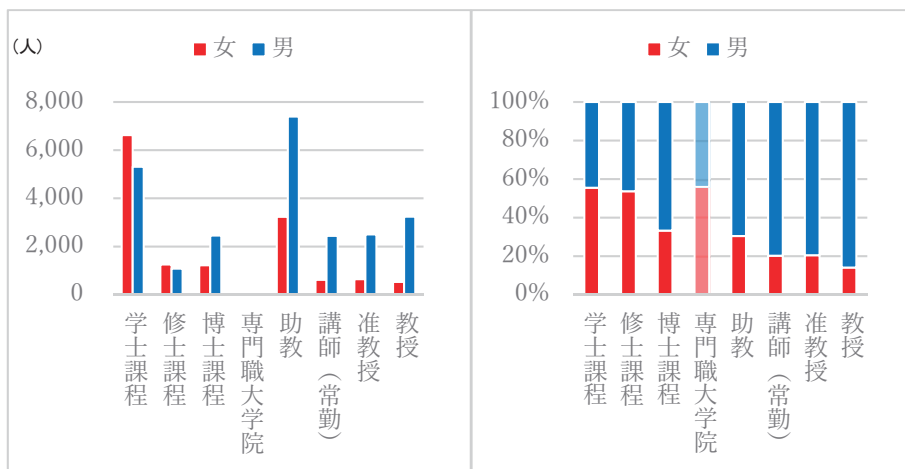
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職学位課程 (%)	学生合計 (%)	助教 (%)	講師 (常勤) (%)	准教授 (%)	教授 (%)	教員 (助手を除く) 合計 (%)
第1回 (2001)	49.0	51.3	22.0	/	42.6	/	12.5	11.5	8.9	9.7
第2回 (2002)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
第3回 (2005)	53.2	51.8	26.0	/	47.0	/	15.2	12.2	10.9	12.4
第4回 (2007)	55.6	53.9	28.8	/	49.5	21.6	15.9	13.7	10.8	16.9
第5回 (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
第21回 (2024)	55.5	53.7	33.2	56.0	50.7	30.4	20.3	20.5	14.1	24.4

図Ⅱ-3-3 学生及び教員の女性比率の推移（保健）

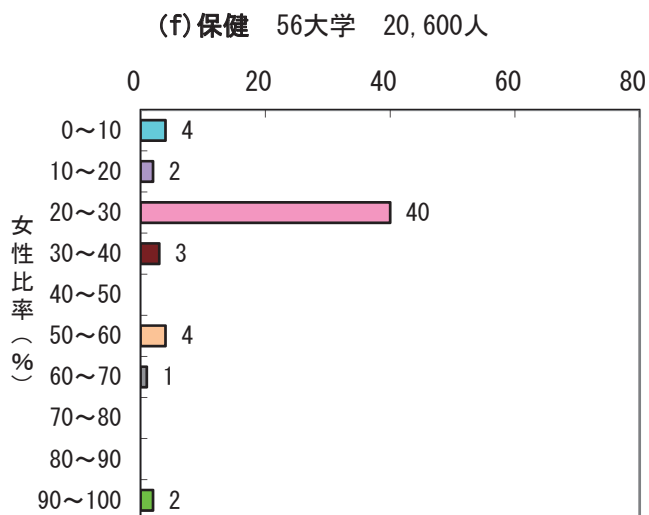


図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（保健）

	女	男
学士課程	6,624	5,307
修士課程	1,253	1,081
博士課程	1,224	2,458
専門職学位課程	47	37
助教	3,233	7,397
講師（常勤）	620	2,440
准教授	643	2,500
教授	531	3,236



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区分別大学数（保健）



(g) 医学

第21回調査（2024年度）における学生の女性比率は、学士課程 33.8%（前回比 1.2 ㊦増）、修士課程 49.4%（前回比 4.3 ㊦減）、博士課程 28.1%（前回比 0.2 ㊦減）、専門職学位課程 62.5%（前回比 20.1 ㊦増）であった。また、教員の女性比率は、助教 26.4%（前回比 1.1 ㊦増）、講師 16.1%（前回比 1.0 ㊦増）、准教授 13.1%（前回比 0.1 ㊦減）、教授 7.5%（前回比 0.6 ㊦増）であった。前回と比べて、学生は学士課程及び専門職学位課程で、教員は准教授を除く職階で、女性比率が増加した。

男女比率をみると、専門職学位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。

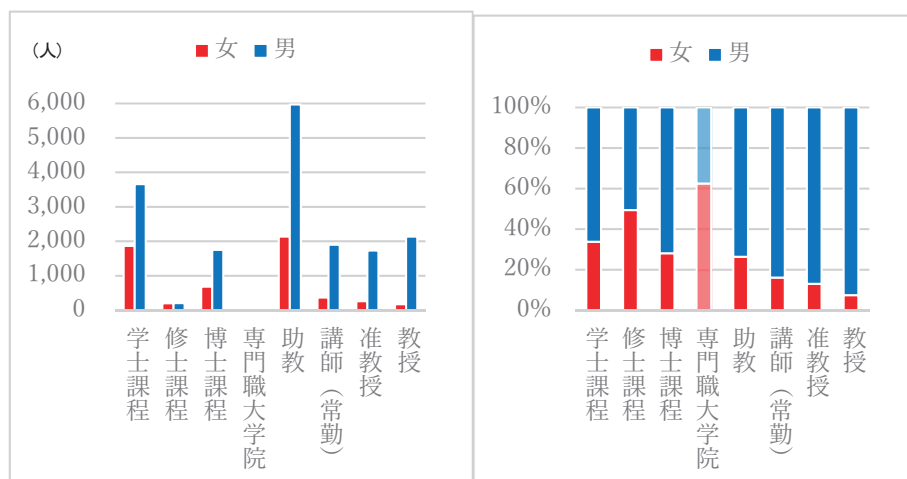
教員の女性比率区別大学数をみると、医学では女性比率 10～20%の大学数が 25 校（50.0%）で最も多く、次いで、女性比率 20～30%の大学が 16 校（32.0%）であった。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移（医学）

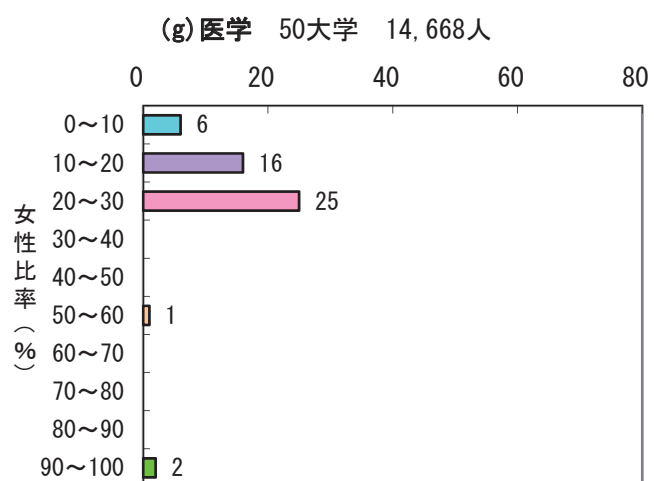
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職学位課程 (%)	学生合計 (%)	助教 (%)	講師（常勤） (%)	准教授 (%)	教授 (%)	教員（助手を除く）合計 (%)
第15回(2018)	31.6	47.8	25.7	62.1	30.8	22.9	12.3	10.7	3.8	16.6
第16回(2019)	31.2	50.0	27.7	32.3	31.2	23.3	12.4	11.3	4.4	17.0
第17回(2020)	30.7	49.6	26.1	48.3	30.6	23.6	13.3	12.0	4.7	17.5
第18回(2021)	31.5	50.4	28.7	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
第21回(2024)	33.8	49.4	28.1	62.5	33.0	26.4	16.1	13.1	7.5	20.0

図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（医学）

	女	男
学士課程	1,865	3,659
修士課程	202	207
博士課程	684	1,751
専門職学位課程	15	9
助教	2,137	5,970
講師（常勤）	365	1,897
准教授	260	1,732
教授	172	2,135



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区分別大学数（医学）



(h) 歯学

第21回調査（2024年度）における学生の女性比率は、学士課程 53.5%（前回比 3.2 ㊦増）、修士課程 82.5%（前回比 4.5 ㊦減）、博士課程 44.4%（前回比 3.2 ㊦減）であった。また、教員の女性比率は、助教 43.9%（前回比 3.6 ㊦増）、講師 20.8%（前回比 0.2 ㊦減）、准教授 24.4%（前回比 2.1 ㊦増）、教授 6.5%（前回比 1.0 ㊦減）であった。前回と比べて、学生の女性比率は、学士課程を除いて減少している。教員の女性比率は、助教、准教授で増加している。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、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。

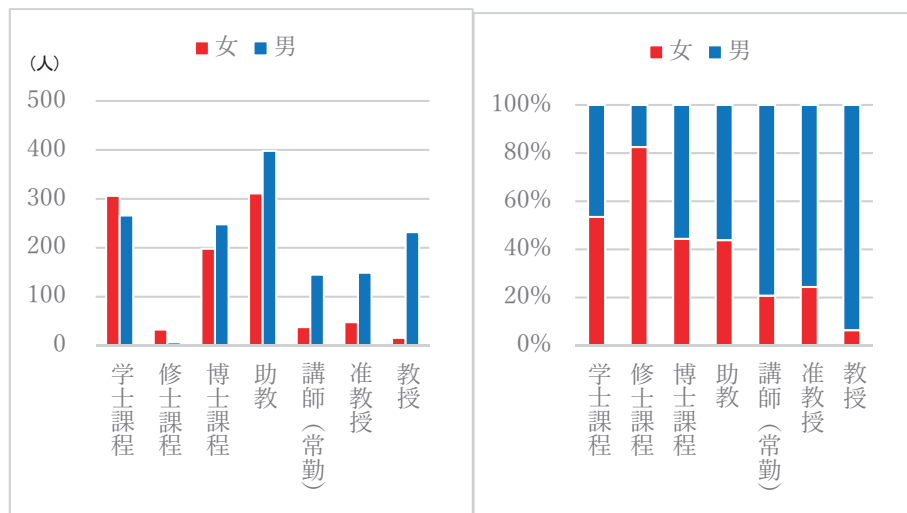
教員の女性比率区別大学数をみると、歯学では女性比率 30~40% の大学数が 10 校（29.4%）で最も多く、次いで、女性比率 0~10%、20~30% の大学がいずれも 8 校（23.5%）であった。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移（歯学）

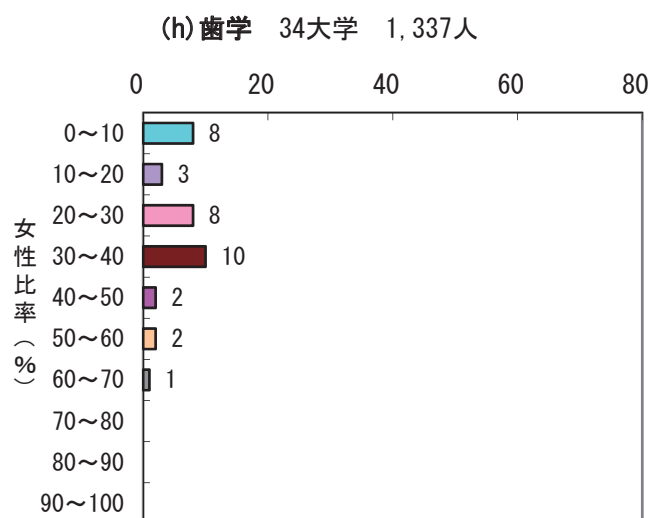
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職学位課程 (%)	学生合計 (%)	助教 (%)	講師(常勤) (%)	准教授 (%)	教授 (%)	教員(助手を除く)合計 (%)
第15回(2018)	52.8	85.1	42.1		50.9	35.2	15.2	17.6	6.0	24.8
第16回(2019)	51.6	92.1	46.0		51.7	35.4	17.7	17.6	5.7	24.8
第17回(2020)	50.0	78.3	40.0		46.0	38.2	19.4	18.3	5.5	26.7
第18回(2021)	50.8	67.7	44.0		49.3	40.0	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
第21回(2024)	53.5	82.5	44.4		50.8	43.9	20.8	24.4	6.5	30.9

図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（歯学）

	女	男
学士課程	306	266
修士課程	33	7
博士課程	198	248
専門職学位課程		
助教	311	398
講師(常勤)	38	145
准教授	48	149
教授	16	232



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区分別大学数（歯学）



(i) 薬学

第21回調査（2024年度）における学生の女性比率は、学士課程44.7%（前回は0.6%増）、修士課程38.0%（前回は4.1%増）、博士課程29.6%（前回は1.5%増）であった。また、教員の女性比率は、助教25.5%（前回は1.0%増）、講師18.5%（前回は2.7%減）、准教授15.7%（前回は1.9%増）、教授7.8%（前回は0.5%増）であった。前回と比べて、学生ではすべての課程において、教員では講師を除く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。

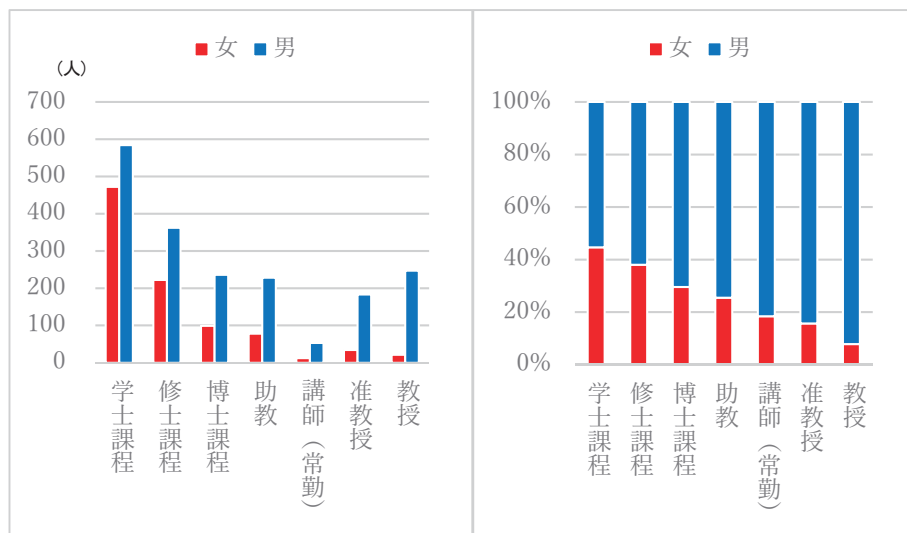
教員の女性比率区別大学数をみると、薬学では女性比率0～10%の大学数が15校（42.9%）で最も多く、次いで、女性比率10～20%の大学が12校（34.3%）であった。

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
第21回(2024)	44.7	38.0	29.6		40.2	25.5	18.5	15.7	7.8	16.9

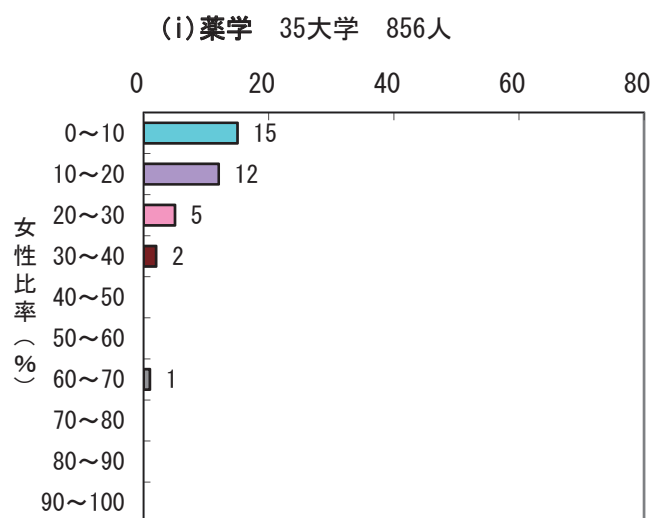
図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（薬学）

	女	男
学士課程	472	584
修士課程	222	362
博士課程	99	236
専門職学位課程		
助教	78	228
講師（常勤）	12	53
准教授	34	183
教授	21	247





図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区分別大学数（薬学）



(j) 看護学

第21回調査（2024年度）における学生の女性比率は、学士課程 95.4%（前回比 3.5 ㊦増）、修士課程 86.1%（前回比 0.8 ㊦減）、博士課程 88.4%（前回比 6.2 ㊦増）であった。また、教員の女性比率は、助教が 79.9%（前回比 1.3 ㊦減）、講師が 76.5%（前回比 4.0 ㊦減）、准教授が 82.4%（前回比 0.2 ㊦減）、教授が 67.5%（前回比 2.0 ㊦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、学生では学士課程、博士課程において女性比率が増加し、教員では教授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。

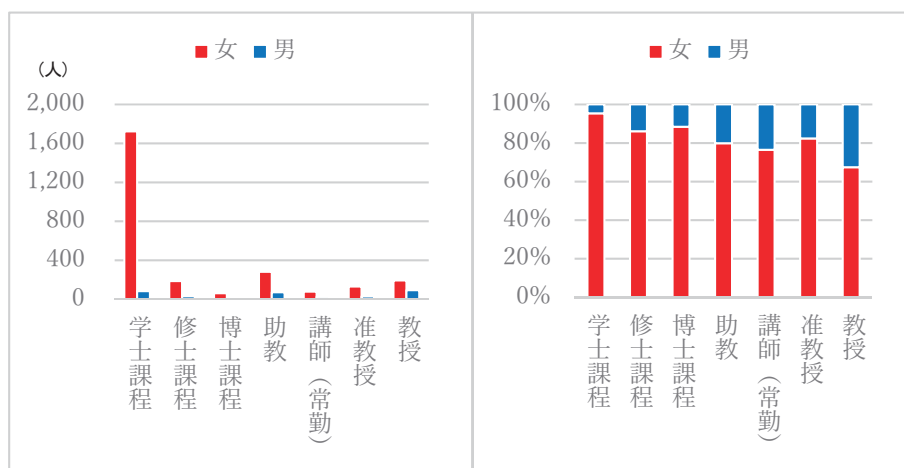
教員の女性比率区分別大学数をみると、看護学では女性比率 80～90%の大学数が 12 校（37.5%）で最も多く、次いで、女性比率 90～100%の大学が 11 校（34.4%）であった。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移（看護学）

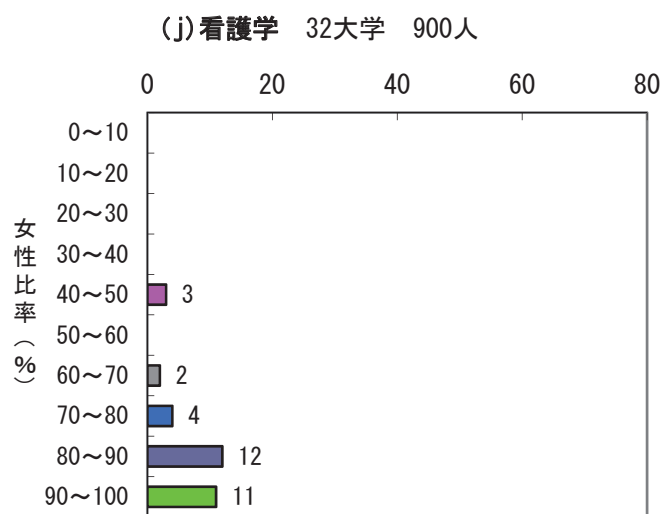
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職学位課程 (%)	学生合計 (%)	助教 (%)	講師（常勤） (%)	准教授 (%)	教授 (%)	教員（助手を除く）合計 (%)
第15回(2018)	87.8	67.8	70.7		84.8	82.9	90.5	87.9	65.8	78.9
第16回(2019)	90.4	79.7	75.0		88.5	82.7	91.0	85.4	66.3	78.7
第17回(2020)	91.6	80.2	84.4		90.0	80.7	90.3	81.4	66.8	77.5
第18回(2021)	92.6	81.7	83.3		91.2	81.0	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
第21回(2024)	95.4	86.1	88.4		94.2	79.9	76.5	82.4	67.5	76.0

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	1,723	83
修士課程	186	30
博士課程	61	8
専門職学位課程		
助教	282	71
講師（常勤）	78	24
准教授	131	28
教授	193	93



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区分別大学数（看護学）



(k) 家政

第21回調査(2024年度)における学生の女性比率は、学士課程100.0%(前回は増減なし)、修士課程92.0%(前回は1.0%増)、博士課程50.0%(前回は16.7%増)であった。また、教員の女性比率は、助教70.0%(前回は3.3%増)、講師40.0%(前回は2.9%減)、准教授72.4%(前回は0.9%減)、教授59.3%(前回は1.9%増)であり、アクションプランで定める目標値(教授20%以上、准教授30%以上)を前回は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、やや減少傾向にあることが読み取れる。

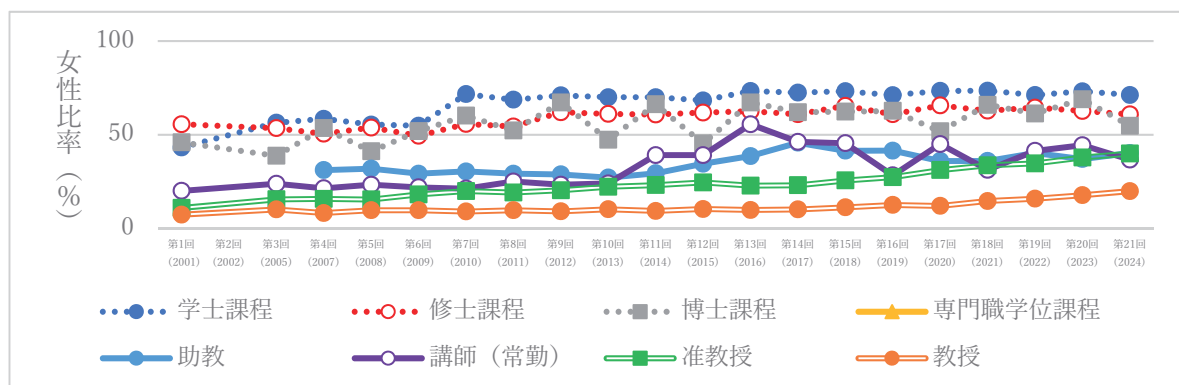
男女比率をみると、講師を除く区分で女性比率が男性比率より高くなっており、最も女性比率が高い分野である。

教員の女性比率区別大学数をみると、女性比率90~100%の大学数が6校(37.5%)で最も多く、次いで、女性比率60~70%の大学が3校(18.8%)であった。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移(家政)

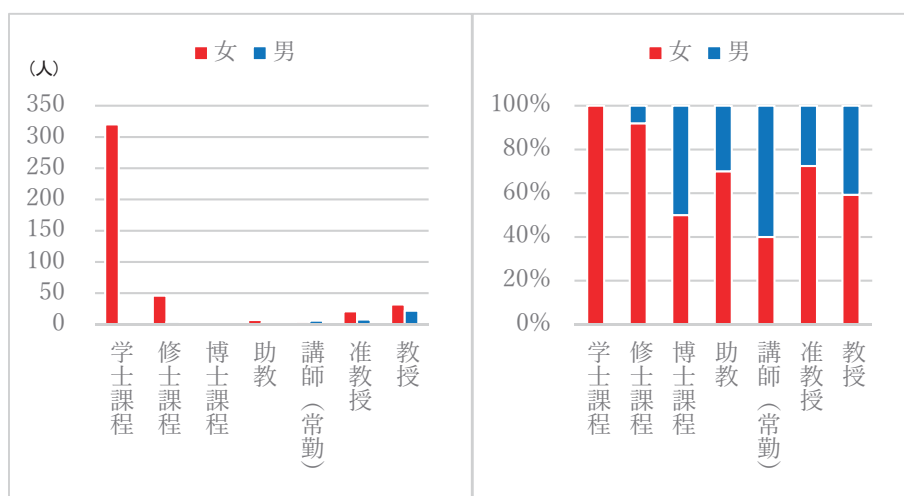
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職 学位課程 (%)	学生 合計 (%)	助教 (%)	講師(常 勤) (%)	准教授 (%)	教授 (%)	教員(助手 を除く) 合計 (%)
第1回(2001)	99.0	96.5	100.0		98.5		71.4	55.8	45.7	51.7
第2回(2002)										
第3回(2005)	100.0	94.2	83.3		97.6		90.0	55.7	57.3	58.8
第4回(2007)	100.0	93.5	93.8		97.8	80.0	62.5	51.4	59.6	59.0
第5回(2008)	100.0	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
第21回(2024)	100.0	92.0	50.0		98.1	70.0	40.0	72.4	59.3	62.1

図Ⅱ-3-3 学生及び教員の女性比率の推移(家政)

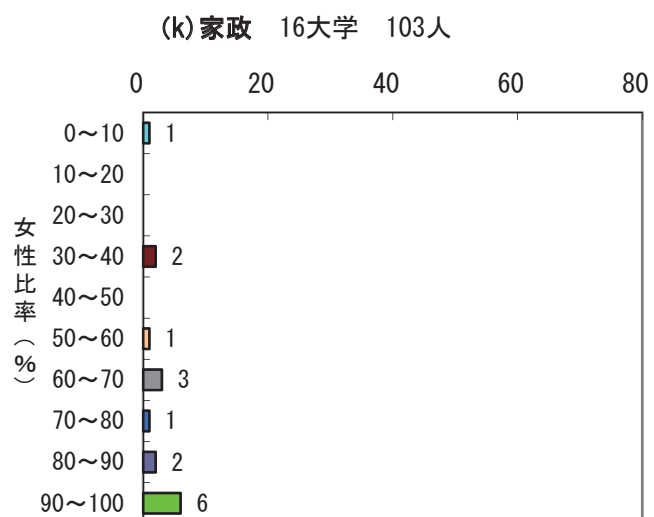


図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（家政）

	女	男
学士課程	320	0
修士課程	46	4
博士課程	3	3
専門職学位課程		
助教	7	3
講師（常勤）	4	6
准教授	21	8
教授	32	22



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区別大学数（家政）



(I) 教育

第21回調査（2024年度）における学生の女性比率は、学士課程 56.6%（前回比 0.3 ㊦減）、修士課程 56.3%（前回比 1.8 ㊦増）、博士課程 46.7%（前回比 4.7 ㊦増）、専門職学位課程が 43.3%（前回比 5.7 ㊦増）であった。また、教員の女性比率は、助教 46.1%（前回比 1.7 ㊦増）、講師 32.0%（前回比 3.0 ㊦減）、准教授 30.5%（前回比 0.3 ㊦増）、教授 21.5%（前回比 0.3 ㊦増）であり、講師を除く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。

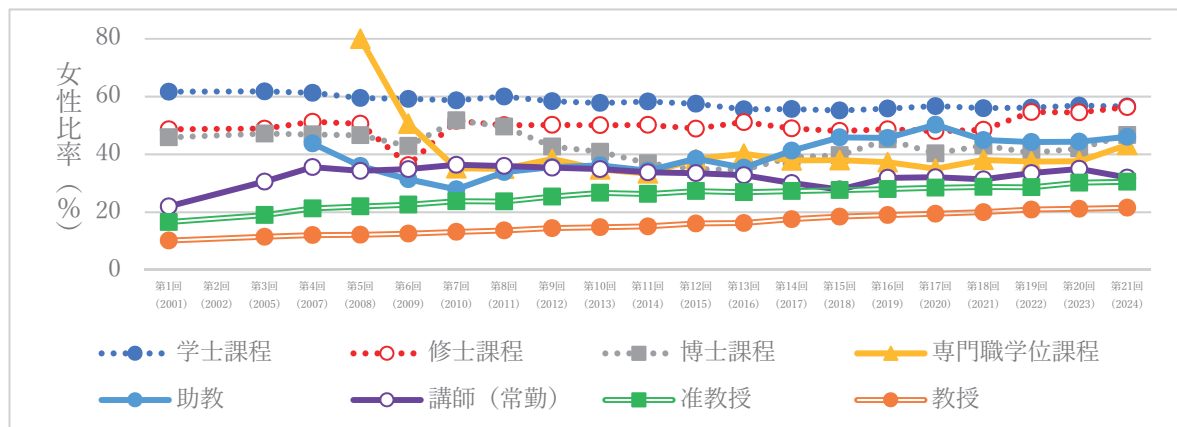
男女比率をみると、学士課程及び修士課程の女性比率は男性比率を上回り、博士課程及び助教も比較的 female 比率が高い。一方で、職階が上がるほど女性比率が低くなるのは、他の分野と同様である。

教員の女性比率区別大学数をみると、女性比率 20～30%の大学が 30 校（49.2%）と最も多く、次いで、女性比率 30～40%の大学が 17 校（27.9%）であった。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移（教育）

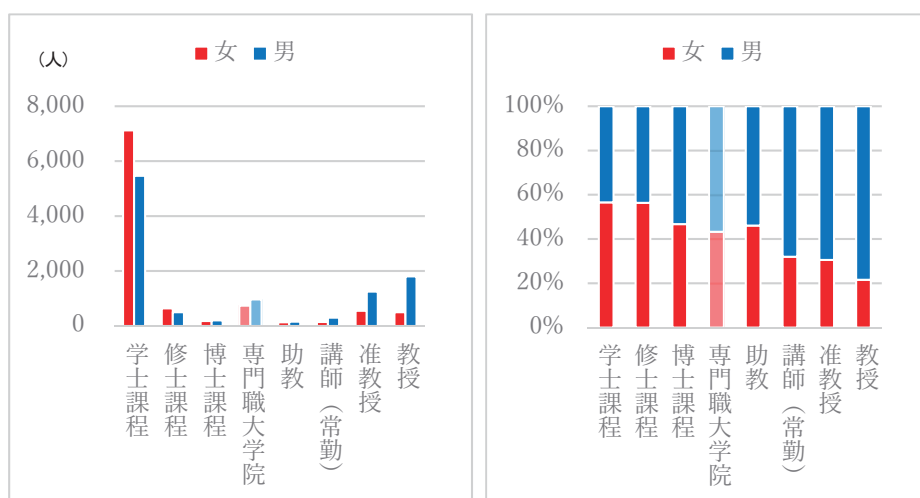
	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職学位課程 (%)	学生合計 (%)	助教 (%)	講師 (常勤) (%)	准教授 (%)	教授 (%)	教員 (助手を除く) 合計 (%)
第1回 (2001)	61.7	48.7	45.9		59.3		22.0	16.6	10.2	13.7
第2回 (2002)										
第3回 (2005)	61.8	48.9	47.2		59.0		30.6	19.0	11.5	15.6
第4回 (2007)	61.3	51.3	46.9		59.1	43.8	35.6	21.3	12.1	17.6
第5回 (2008)	59.5	50.6	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
第21回 (2024)	56.6	56.3	46.7	43.3	54.9	46.1	32.0	30.5	21.5	27.3

図Ⅱ-3-3 学生及び教員の女性比率の推移（教育）

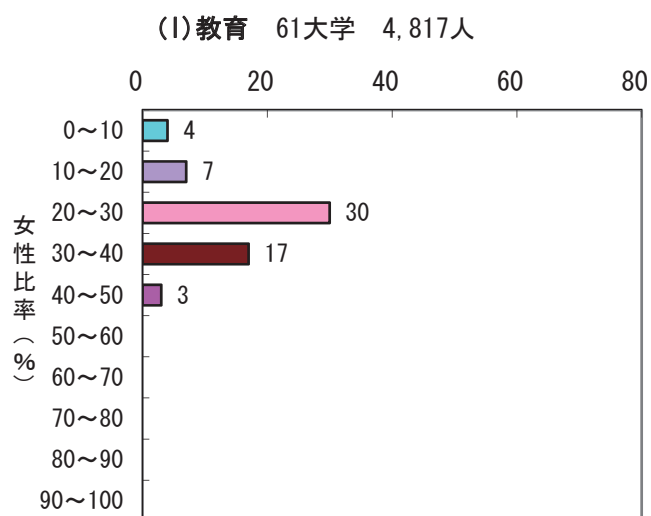


図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（教育）

	女	男
学士課程	7,118	5,466
修士課程	639	495
博士課程	177	202
専門職学位課程	736	965
助教	130	152
講師（常勤）	141	300
准教授	548	1,248
教授	495	1,803



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区分別大学数（教育）



(m) 芸術

第21回調査（2024年度）における学生の女性比率は、学士課程71.2%（前回比2.0%増）、修士課程60.9%（前回比1.8%増）、博士課程54.7%（前回比14.2%増）であった。また、教員の女性比率は、助教40.2%（前回比3.2%増）、講師36.7%（前回比7.7%増）、准教授39.9%（前回比2.1%増）、教授19.9%（前回比2.2%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）達成に向けて順調な推移をたどっている。

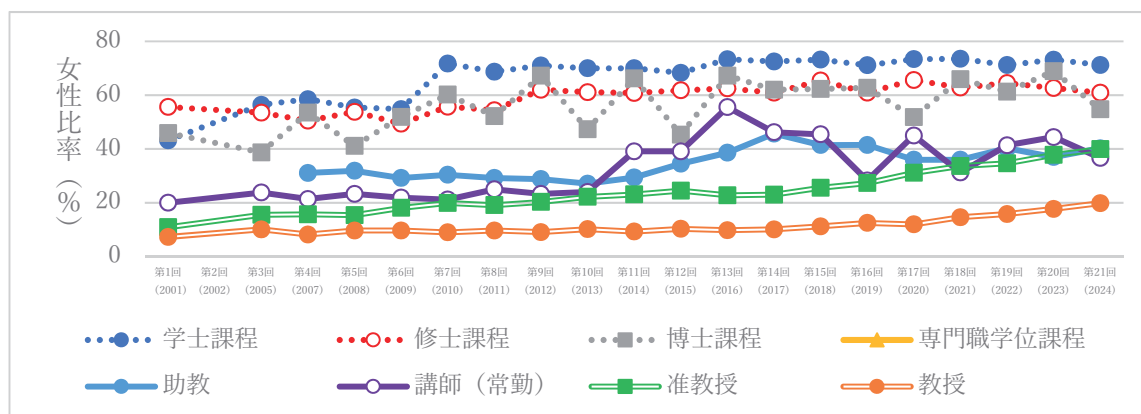
男女比率をみると、学生ではすべての課程において女性比率が男性比率を上回っているが、教員の女性比率はすべての職階において男性比率より低い。

教員の女性比率区別大学数をみると、女性比率10～20%、20～30%、30～40%の大学がいずれも5校（21.7%）で最も多く、次いで、女性比率0～10%、40～50%の大学が3校（13.0%）であった。

表Ⅱ-3-1 学生及び教員の女性比率の推移（芸術）

	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職 学位課程 (%)	学生 合計 (%)	助教 (%)	講師（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
第21回(2024)	71.2	60.9	54.7		66.9	40.2	36.7	39.9	19.9	30.6

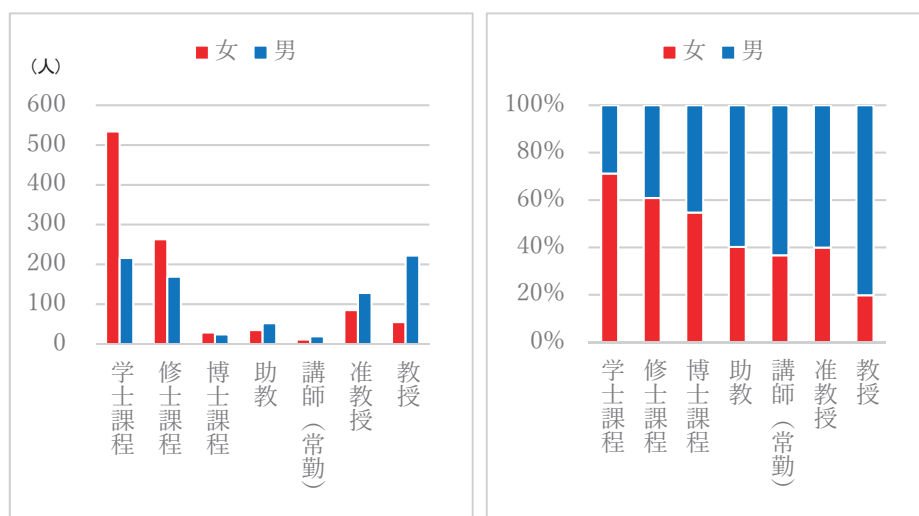
図Ⅱ-3-3 学生及び教員の女性比率の推移（芸術）



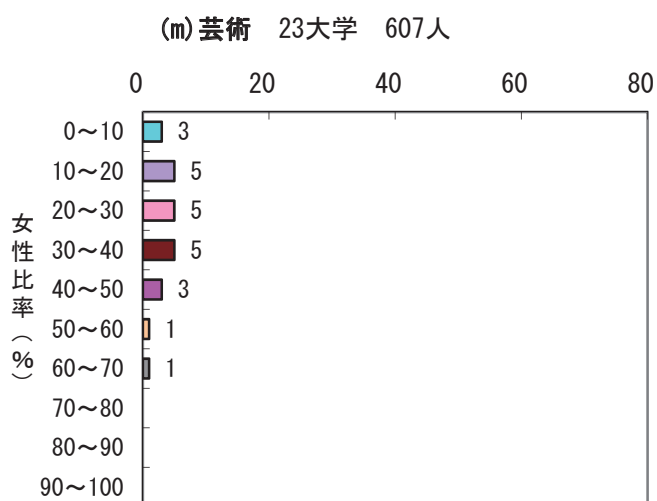


図Ⅱ-3-4 学生数及び教員数（男女比率）（芸術）

	女	男
学士課程	534	216
修士課程	263	169
博士課程	29	24
専門職学位課程		
助教	35	52
講師（常勤）	11	19
准教授	85	128
教授	55	222



図Ⅱ-3-5 教員の女性比率区別大学数（芸術）



#### 4. 非常勤講師の状況

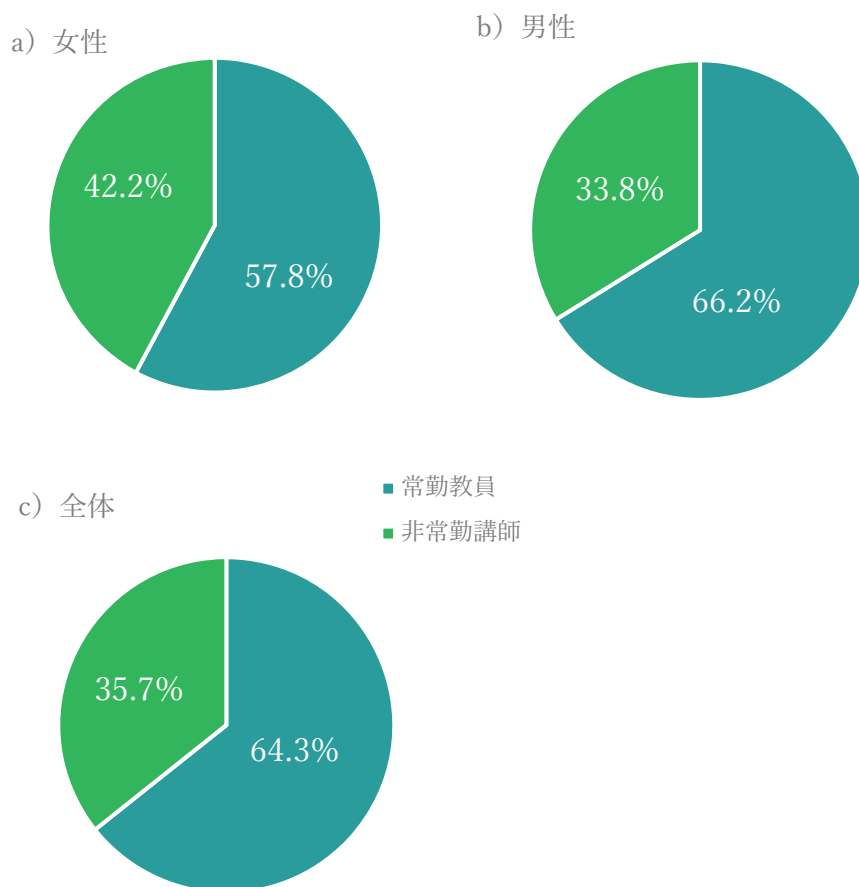
表Ⅱ-4-1に、第1回調査（2001年度）から第21回調査（2024年度）までの、教員数（本務者）及び非常勤講師数並びにそれらの合計に対する非常勤講師の比率の推移を示した。

また、図Ⅱ-4-1に、第21回調査（2024年度）における比率を示した。男女合計においては35.7%であるのに対し、女性では42.2%、男性では33.8%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
第21回(2024)	12,556	9,160	42.2	49,954	25,548	33.8	62,510	34,708	35.7

図Ⅱ-4-1 非常勤講師の比率



また、表Ⅱ-4-2に第15回調査(2018年度)からの非常勤講師の構成別比率の推移を示した。非常勤講師全体における「教員の本務を持つ者」が32%(前回比1割増)、「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%(前回比増減なし)、29%(前回比増減なし)、14%(前回比増減なし)、24%(前回比増減なし)、7%(前回比増減なし)、男性非常勤講師は、それぞれ34%(前回比1割増)、43%(前回比1割減)、13%(前回比1割増)、7%(前回比増減なし)、3%(前回比増減なし)であった。本務を持つ男性非常勤講師が77%なのに対し、本務を持つ女性非常勤講師は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%)
第21回(2024)	2,374(26%)	2,702(29%)	1,272(14%)	2,201(24%)	611(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%)
第21回(2024)	8,685(34%)	11,084(43%)	4,494(13%)	4,045(7%)	713(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21回(2024)	11,059(32%)	13,786(40%)	4,494(13%)	4,045(12%)	1,324(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 21 回調査（2024 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 21 回調査（2024 年度）における教員数（助手を除く）は 60,138 人であり、うち任期付き教員数は 19,234 人（32.0%）であった。また、女性教員数 12,168 人のうち、任期付き教員数は 4,873 人（40.0%）、男性教員数 47,970 人のうち、任期付き教員数は 14,361 人（29.9%）であり、男女の任期付き教員数の比率を比較すると、女性の任期付き教員の比率の方が高い。任期付き教員の比率を前回調査と比較すると、女性教員は 1.1 割、男性教員は 0.3 割減少している。

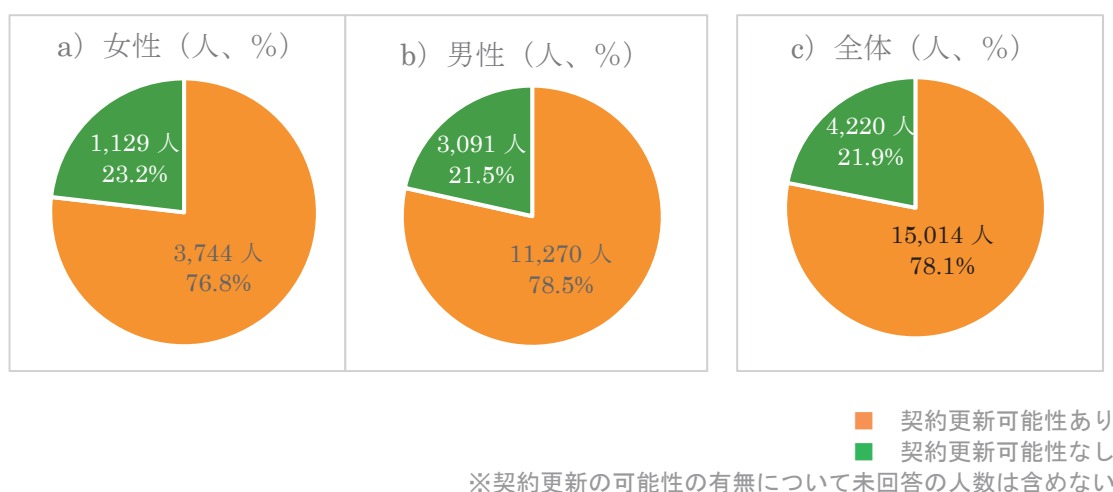
表Ⅱ-5-1 男女別教員数（任期付き教員数含む）の推移

	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 21 回(2024)	12,168	4,873	40.0	47,970	14,361	29.9	60,138	19,234	32.0

※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21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76.8%（前回比1.8%増減）、男性で78.5%（前回比0.8%増減）、全体で78.1%（前回比1.0%増減）であった。前回調査と同様に、任期付き教員における契約更新の可能性の有無の比率は男女で大きな差はなく、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21回調査（2024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21回調査（2024年度）における教員の女性比率について、教授全体では12.6%、任期付きは12.8%、准教授全体では19.6%、任期付きは21.6%、講師全体では24.5%、任期付きは25.1%、助教全体では27.4%、任期付きは29.3%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、講師を除く職階で前回調査よりも増加した。

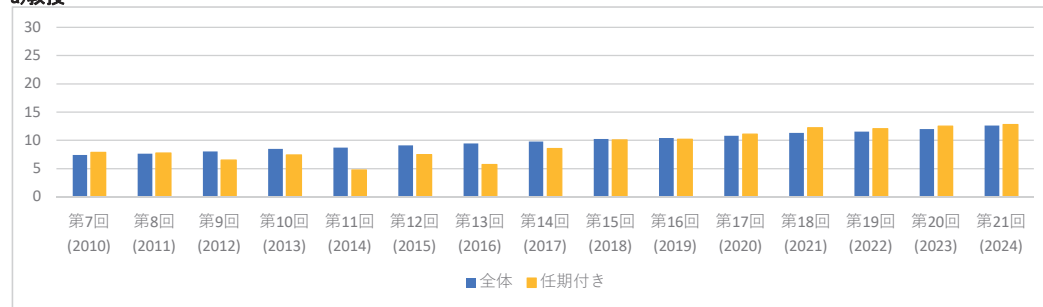
表Ⅱ-5-2 職階別教員（任期付き教員）の女性比率の推移

	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21回(2024)	12.6	12.8	19.6	21.6	24.5	25.1	27.4	29.3	20.1	25.2

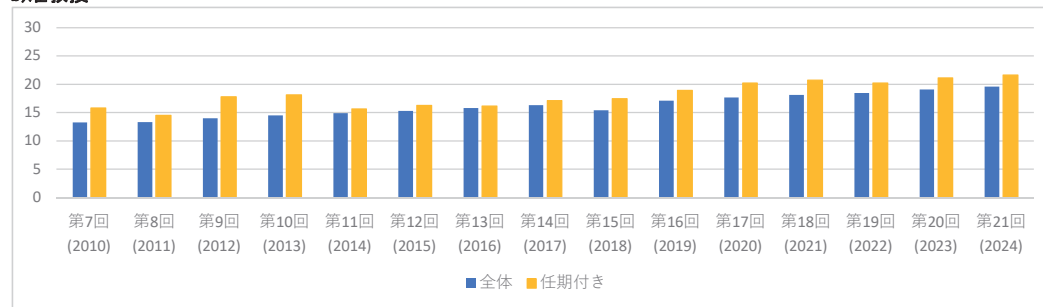
※第6回まではデータなし。

図 II -5-2 職階別教員（任期付き教員）の女性比率の推移

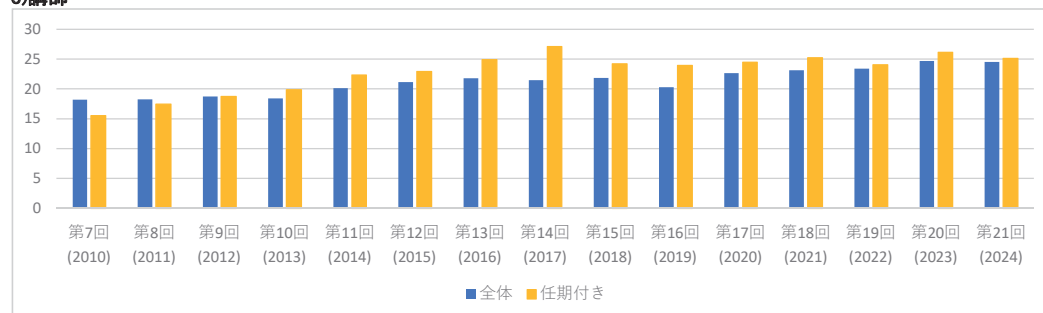
a)教授



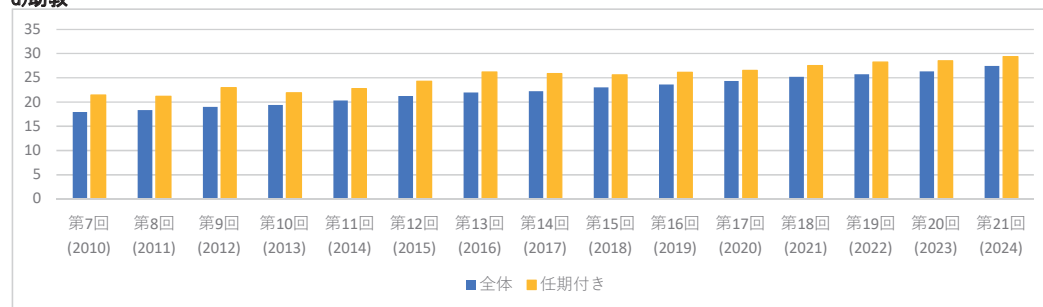
b)准教授



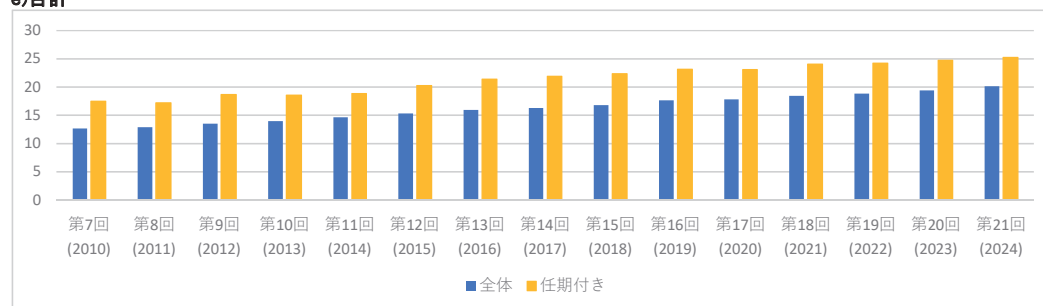
c)講師



d)助教



e)合計



※第6回まではデータなし



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

第21回調査（2024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。40歳以上の女性が31.8%（前回比0.1%増減）、40歳未満の女性が62.3%（前回比1.8%増減）、女性全体が40.5%（前回比0.6%増減）、40歳以上の男性が22.6%（前回比0.1%増減）、40歳未満の男性が57.7%（前回比増減なし）、男性全体が30.2%（前回比増減なし）となっている。

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
第21回(2024)	31.8	62.3	40.5	22.6	57.7	30.2	24.3	58.9	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21回調査（2024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。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、医学・歯学分野の40歳未満、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
	第21回(2024)	12.6	47.9	12.8	45.6	22.8	54.7	22.2	54.0	11.1	52.1
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
	第21回(2024)	6.1	45.2	8.3	35.5	6.9	46.7	8.5	44.2	6.2	48.8

		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
	第21回(2024)	49.6	71.2	3.7	50.0	12.5	38.7	54.3	62.9	35.7	77.2
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
	第21回(2024)	48.1	73.9	3.4	30.0	10.6	29.7	45.1	64.3	28.0	73.9

表Ⅱ-5-4 分野別任期付き教員比率(2)

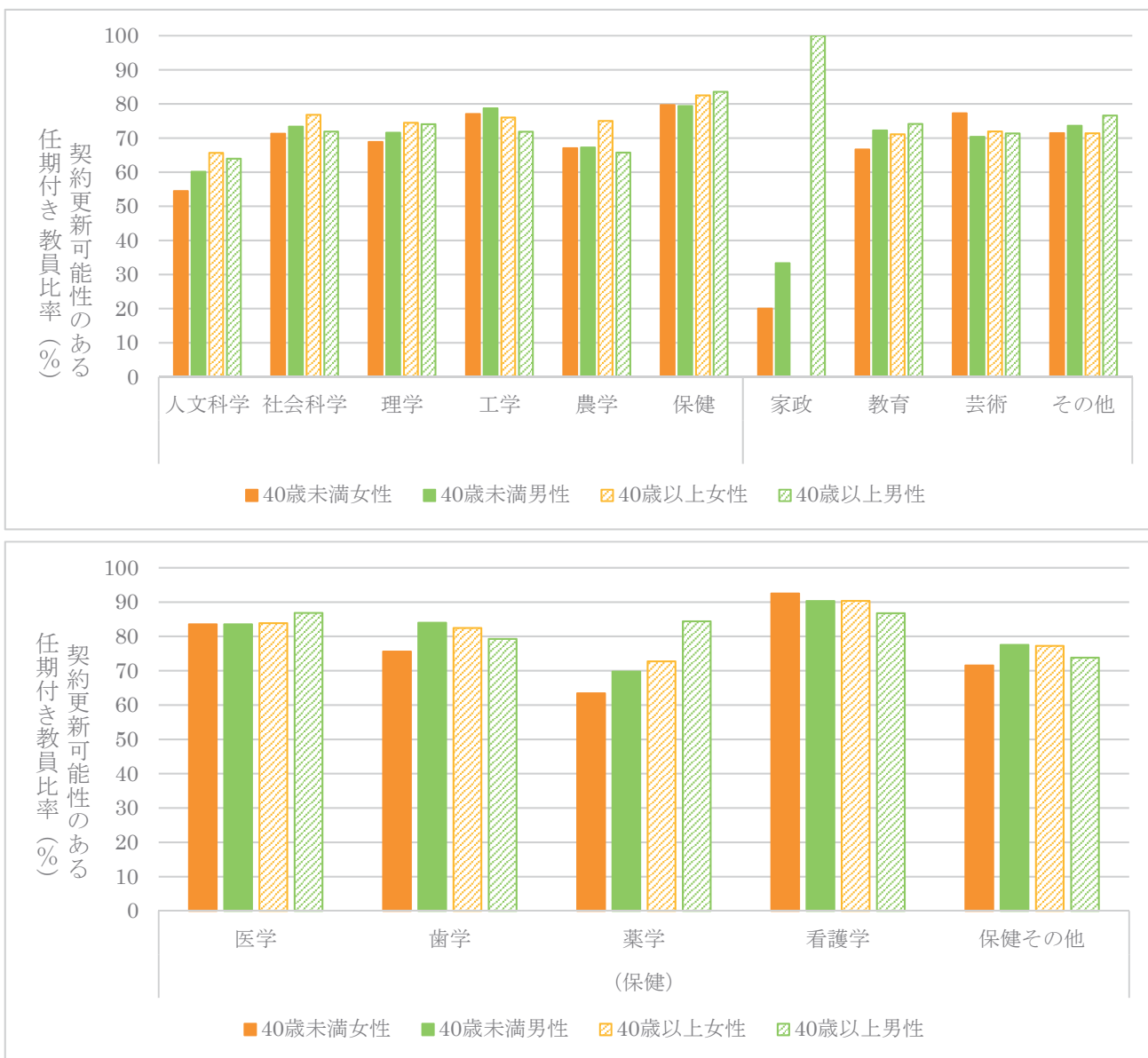
		保健									
		医学		歯学		薬学		看護学		保健その他	
		40歳以上(%)	40歳未満(%)	40歳以上(%)	40歳未満(%)	40歳以上(%)	40歳未満(%)	40歳以上(%)	40歳未満(%)	40歳以上(%)	40歳未満(%)
女	第15回(2018)	52.5	61.6	36.0	48.7	27.9	41.2	34.9	44.8	41.1	57.4
	第16回(2019)	54.2	70.3	33.7	57.7	29.9	51.9	35.5	46.3	43.2	68.8
	第17回(2020)	55.1	71.8	33.0	52.3	23.2	54.2	33.1	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
	第21回(2024)	59.1	74.5	26.5	55.4	42.5	77.6	34.1	59.3	45.5	73.8
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
	第21回(2024)	51.1	74.7	24.6	58.1	29.4	63.9	43.6	51.7	50.6	80.7

また、図Ⅱ-5-3に、第21回調査（2024年度）における任期付き教員のうち契約更新の可能性のある者の分野別、年齢別の比率を示した。

契約更新の可能性のある教員比率は、40歳未満では、保健、芸術分野で女性の方が高く、それ以外の分野では男性の方が高い。40歳以上では、保健、家政、教育分野で男性の方が高く、それ以外の分野では女性の方が高い。いずれの年齢区分でも、家政、教育分野では男性の方が高く、芸術分野では女性の方が高い。

保健を細分化してみると、40歳未満では、医学、看護学で女性の方が高く、歯学、薬学で男性の方が高い。40歳以上では、医学、薬学で男性の方が高く、歯学、看護学で女性の方が高い。いずれの年齢区分でも、薬学では男性の方が高く、看護学では女性の方が高い。

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



※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

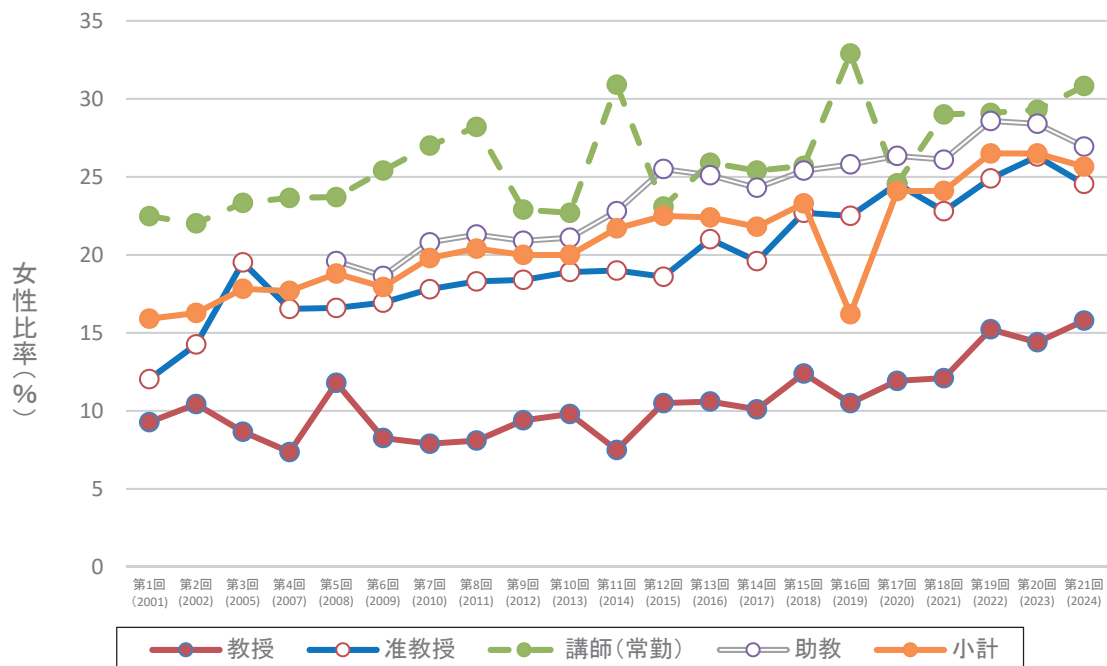
## 6. 常勤教員の採用及び昇任

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、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についても、教授、講師で増加した。

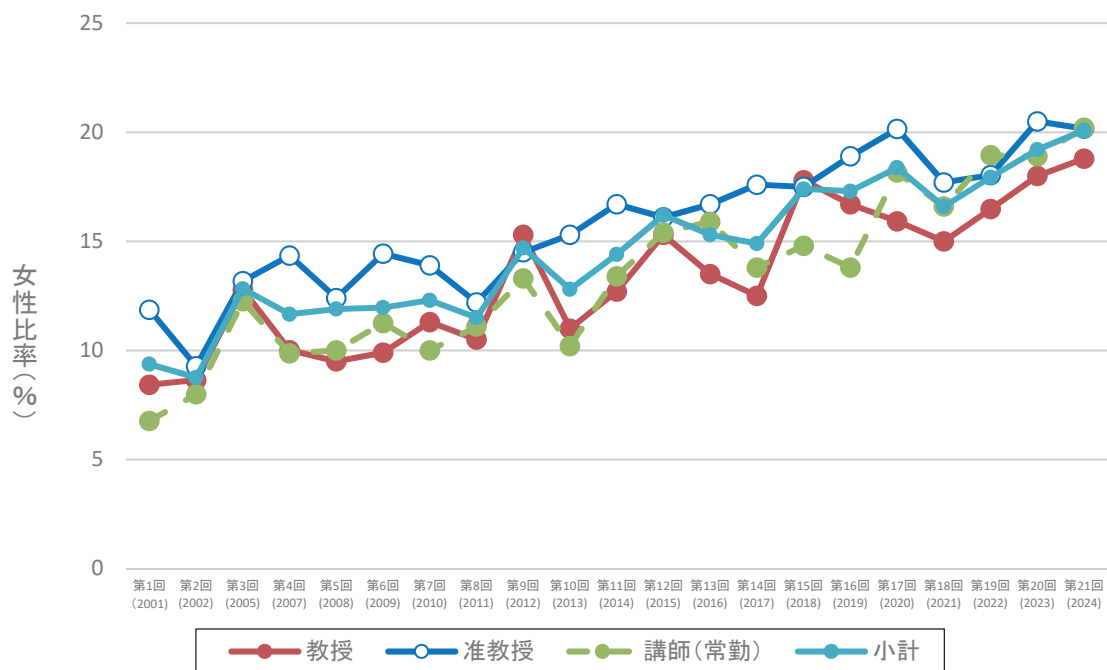
表Ⅱ-6-1 採用・転入及び学内昇任の状況の推移（常勤教員の女性比率）

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
第21回(2024)	15.8	24.5	30.8	26.9	25.7	18.8	20.2	20.2	20.1

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、2023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、2023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2024（令和6）年度学校基本調査の学科系統分類表に基づく。また、「商船」は、大学数、学生数、教員数ともに全体数が少なく、正確な傾向をみるのが難しいため、第13回（2016年度）報告から、「その他」に含めることとした。

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

図Ⅱ-6-3に2023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、2023年度中に採用・転入のあった常勤職員の女性比率と、第21回調査（2024年度）における博士課程修了者の女性比率を比較した図を専攻分野別に示す。人文科学、理学、工学、農学、保健、家政、教育、芸術、医学、歯学、看護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。家政においては、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2023年度中に学内昇任のあった常勤教員の女性比率と第21回調査（2024年度）における女性教員比率を比較した図を専攻分野別に示す。人文科学、社会科学、理学、工学、農学、家政、教育、芸術、薬学、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	7.1	32.7	20.8	30.0	教授	20.3	28.7	23.1	20.0
准教授	51.3	43.2	43.5	55.4	准教授	26.4	26.3	24.1	18.2
講師	44.6	50.0	43.0	47.5	講師	35.6	50.0	33.7	38.6
助教	39.4		43.6	50.0	助教	25.3		30.4	25.0
合計	42.6	36.1	42.9	50.0	合計	27.3	29.0	28.5	27.3

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	8.3	11.7	13.6	10.7	教授	15.8	9.0	10.7	12.3
准教授	19.0	16.4	13.1	16.7	准教授	14.4	10.7	14.0	9.9
講師	17.4	20.8	9.9	23.1	講師	36.4	8.2	23.6	31.3
助教	21.5		17.5	21.8	助教	21.1	100.0	19.0	20.0
合計	18.6	14.7	14.2	17.9	合計	19.6	10.0	15.4	16.1

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	3.2	12.4	8.1	0.0	教授	16.5	16.4	16.6	20.3
准教授	20.0	25.8	23.9	22.4	准教授	20.6	15.2	19.6	18.6
講師	33.3	36.4	17.9	14.3	講師	21.4	19.2	23.3	21.4
助教	35.0		28.2	32.3	助教	26.8	60.9	33.1	31.4
合計	27.2	18.3	20.7	21.9	合計	25.1	18.5	23.4	26.4

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	12.7	5.1	9.9	12.0	教授	8.3	22.2	18.0	6.3
准教授	16.6	10.4	19.2	14.6	准教授	41.7	14.3	16.7	14.3
講師	16.4	17.9	19.7	19.2	講師	50.0	19.0	33.3	40.0
助教	23.6	30.0	29.1	27.4	助教	44.8		39.5	40.0
合計	21.9	13.8	19.2	22.6	合計	41.8	18.2	25.5	28.6

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	5.9	16.7	22.2	14.3	教授	60.0	66.7	76.6	74.1
准教授	18.8	33.3	5.3	0.0	准教授	83.3	77.8	75.0	78.6
講師	28.6	33.3	50.0	33.3	講師	66.7	50.0	66.7	66.7
助教	21.0		31.6	23.8	助教	69.8	100.0	69.8	88.9
合計	18.6	29.2	25.5	18.4	合計	68.6	77.1	73.4	79.7

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	26.9	30.4	19.1	30.8	教授	100.0	50.0		
准教授	20.6	20.0	10.9	15.0	准教授	60.0	100.0	45.2	50.0
講師	31.8	23.5	20.0	23.1	講師	100.0	100.0	100.0	100.0
助教	37.8	33.3	44.0	51.9	助教	100.0		76.9	100.0
合計	34.3	24.2	24.2	36.9	合計	80.0	71.4	55.2	70.0



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	20.3	26.1	21.0	24.1
准教授	27.0	35.8	31.6	31.9
講師	38.9	50.0	29.1	36.7
助教	35.6		29.7	41.5
合計	30.6	29.7	29.5	34.5

n) 芸術

(%)

	採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数
教授	50.0	26.3	20.0	33.3
准教授	50.0	42.9	39.5	47.1
講師	33.3		29.6	0.0
助教	33.3		28.9	40.0
合計	41.0	30.8	36.9	40.7

o) その他

(%)

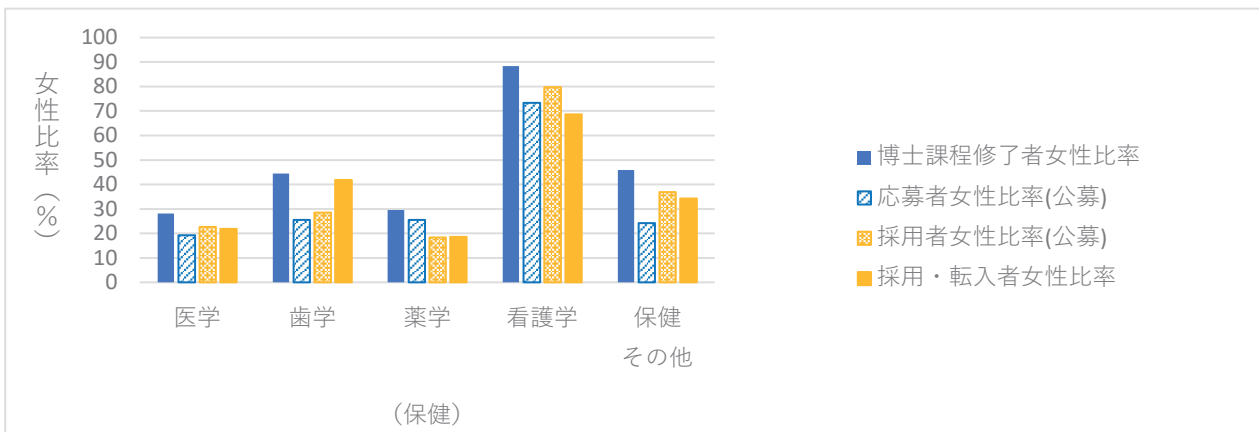
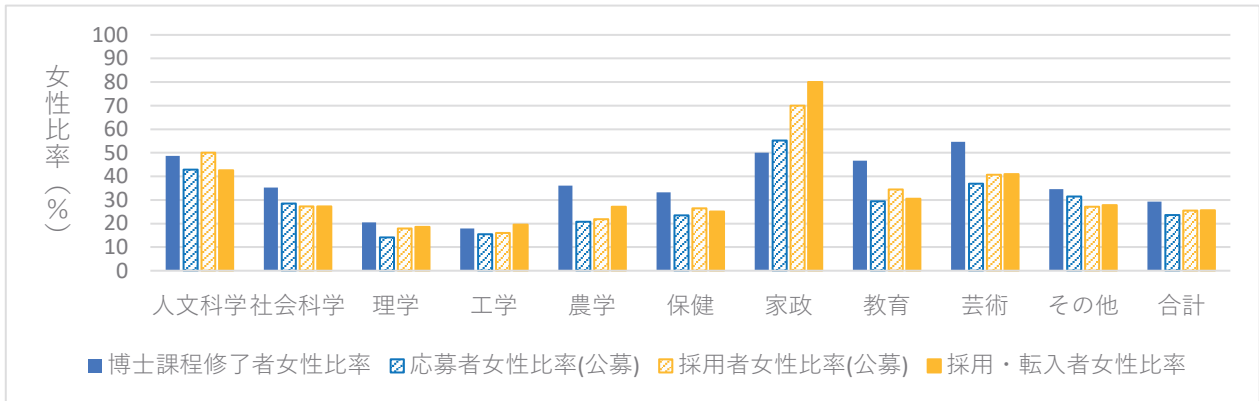
	採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数
教授	16.2	22.3	27.9	17.4
准教授	28.7	30.7	33.4	27.8
講師	31.1	31.6	37.3	31.7
助教	30.5	50.0	30.9	29.5
合計	27.8	26.6	31.4	27.1

p) 合計

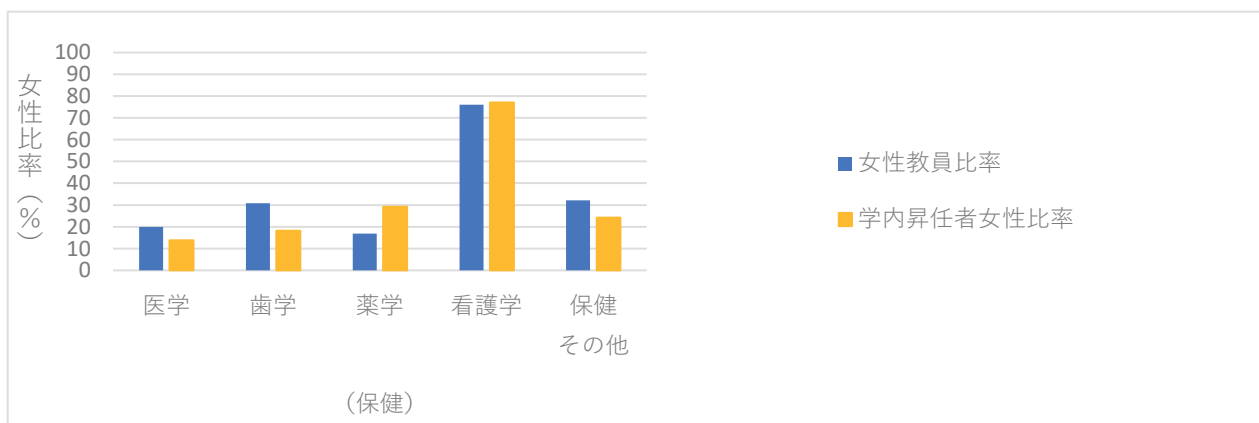
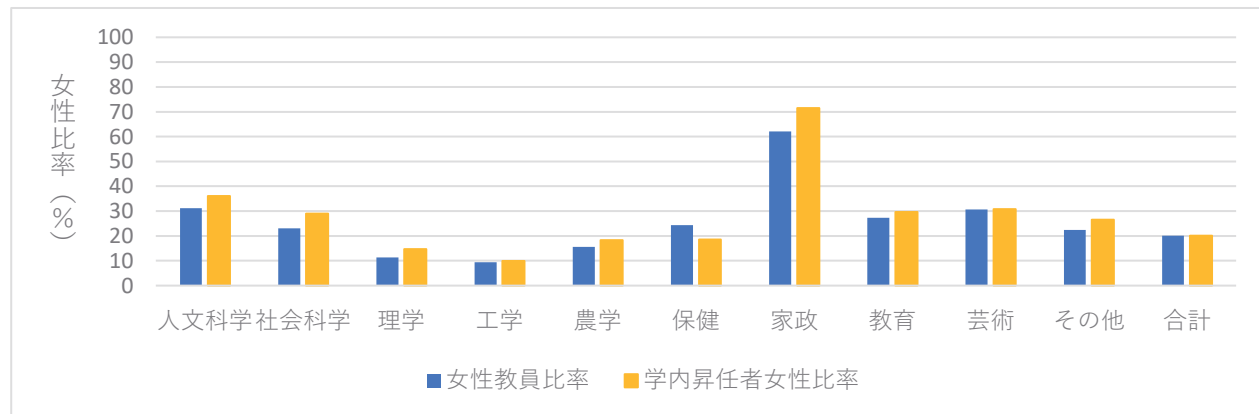
(%)

	採用・転入	学内昇任	公募人事 応募者数	公募人事 採用者数
教授	15.8	18.8	16.3	15.9
准教授	24.5	20.2	22.7	22.3
講師	30.8	20.2	31.5	30.3
助教	26.9	62.1	27.0	29.4
合計	25.7	20.1	23.5	25.5

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 21 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」24.5%（前回比 0.8 ㊦増）、「課長補佐・専門員等」29.1%（前回比 0.7 ㊦増）、「係長・専門職員等」42.7%（前回比 1.1 ㊦増）、「主任等」66.8%（前回比 0.1 ㊦増）、「その他の一般職員」77.4%（前回比 0.3 ㊦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 20.0%（前回比 1.1 ㊦増）、技術技能系で 7.6%（前回比 0.3 ㊦増）、医療系で 63.0%（前回比 0.2 ㊦減）、教務系で 12.5%（前回比増減なし）、その他 40.0%（前回比 10.0 ㊦減）（※「その他」の職系は、前記以外の者で、守衛、巡視、用務員、労務作業員、調理師等の業務に従事する者を指す。）であった。

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

また、第 18 回調査から、参考として URA（リサーチ・アドミニストレーター：大学等における研究マネジメント人材）についても調査を行っており、URA の女性比率は 40.8%（前回比 3.3 ㊦増）であり、教員と比べると高い比率であった。

また、表Ⅱ-7-2 に職系別・職名別の採用者数の女性比率の推移を示した。

第 21 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」15.9%（前回比 2.1 ㊦増）、「課長補佐・専門員等」21.3%（前回比 1.0 ㊦減）、「係長・専門職員等」40.0%（前回比 7.2 ㊦増）、「主任等」55.1%（前回比 18.0 ㊦増）、「その他の一般職員」78.1%（前回比 1.3 ㊦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 21 回調査における職系別の合計は、事務系が 66.5%（前回比 3.3 ㊦増）、技術技能系が 47.1%（前回比 3.0 ㊦減）、医療系が 83.0%（前回比 1.1 ㊦増）、教務系が 54.7%（前回比 6.0 ㊦減）であり、医療系が最も高い。教務系は調査対象人数が少ないため、年度によって増減が激しいが、第 13 回調査からの推移をみると増加傾向にある。事務系は前回調査に引き続き 60%を超え、増加している。

表Ⅱ-7-1 職系別・職名別職員数の女性比率(1)

職系	事務系(%)						技術技能系(%)					
	課長相当職以上	課長補佐、専門員等	係長、専門職員等	主任等	その他一般職員	計	課長相当職以上	課長補佐、専門員等	係長、専門職員等	主任等	その他一般職員	計
第1回(2001)	1.5	3.7	11.5	44.5	48.2	28.9	0.7	4.5	12.1	15.2	22.7	17.6
第2回(2002)	1.4	4.9	12.3	46.9	47.3	29.1	1.7	5.7	12.0	10.5	23.1	16.6
第3回(2005)	2.0	5.6	17.3	48.8	46.9	29.6	1.3	5.9	11.1	19.7	21.5	15.7
第4回(2007)	2.8	6.7	16.9	50.0	47.5	30.6	2.5	6.1	13.9	8.2	22.2	16.6
第5回(2008)	3.2	8.2	18.6	51.3	48.7	31.9	1.2	5.3	14.9	6.1	23.2	17.3
第6回(2009)	3.4	9.3	20.5	52.2	49.5	33.2	1.2	4.9	14.9	6.5	23.4	17.6
第7回(2010)	4.2	10.0	22.3	53.9	50.1	34.4	0.0	6.4	16.4	9.7	24.7	18.5
第8回(2011)	5.2	11.3	23.3	53.5	51.6	35.5	1.2	5.3	16.7	14.0	25.4	19.0
第9回(2012)	5.7	12.2	25.7	53.2	53.1	36.8	1.2	6.7	17.5	16.3	25.8	19.6
第10回(2013)	5.9	13.5	27.2	53.8	54.0	37.7	1.0	7.1	17.7	17.8	28.0	20.7
第11回(2014)	6.5	14.3	28.7	54.0	56.0	39.4	0.5	7.0	18.0	18.5	28.3	21.0
第12回(2015)	7.3	15.7	29.9	54.2	57.9	40.7	0.5	7.8	18.5	20.4	28.7	21.6
第13回(2016)	9.1	16.6	31.0	55.0	58.7	41.7	4.5	8.1	19.4	22.3	29.7	22.3
第14回(2017)	10.3	19.0	32.3	55.3	59.9	42.9	2.6	9.4	20.2	22.4	29.4	22.6
第15回(2018)	11.8	20.9	33.5	56.4	61.0	44.5	3.5	9.3	20.7	23.8	30.1	23.2
第16回(2019)	12.8	22.1	34.4	56.8	63.3	46.1	4.7	11.4	20.8	22.8	33.4	24.6
第17回(2020)	15.2	23.9	35.3	58.5	64.1	47.5	6.6	12.5	20.9	25.2	34.9	25.4
第18回(2021)	15.8	25.9	36.4	58.4	66.2	49.1	6.1	11.9	21.6	25.0	36.5	26.6
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
第21回(2024)	20.0	29.6	40.3	61.0	71.0	53.7	7.6	14.6	22.9	23.0	40.6	28.9

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(%)					
	課長相当職 以上	課長補佐、 専門員等	係長、 専門職員等	主任等	その他 一般職員	計	課長相当職 以上	課長補佐、 専門員等	係長、 専門職員等	主任等	その他 一般職員	計
第1回(2001)	51.0	67.5	77.3	83.8	89.0	86.7				42.9	50.1	50.0
第2回(2002)	53.0	55.4	77.3	82.9	89.2	86.5				60.0	51.2	51.3
第3回(2005)	64.5	19.8	65.4	95.2	88.9	86.5	0.0	16.3	35.3	22.2	53.5	46.7
第4回(2007)	67.5	57.1	69.5	88.3	88.9	86.7	25.0	18.9	14.3	30.0	50.3	42.6
第5回(2008)	62.8	35.3	70.7	89.9	88.6	86.6	25.0	17.1	15.0	40.0	44.8	36.5
第6回(2009)	67.1	30.4	71.7	89.9	87.8	86.1	0.0	22.7	14.0	40.0	42.5	35.4
第7回(2010)	70.2	51.5	71.9	90.0	87.3	85.8	0.0	23.9	11.4	40.0	45.7	35.1
第8回(2011)	65.4	28.0	70.8	92.0	86.4	85.0	0.0	22.9	14.6	42.9	40.1	32.1
第9回(2012)	64.6	28.4	70.3	93.0	85.4	84.3	9.5	25.0	15.4	30.0	47.8	35.7
第10回(2013)	62.6	30.4	68.9	92.7	84.9	83.8	9.1	16.3	15.1	33.3	47.0	34.8
第11回(2014)	64.3	31.1	71.2	91.0	84.4	83.5	12.9	11.8	16.5	33.3	46.1	34.5
第12回(2015)	63.0	32.0	71.3	90.2	84.2	83.3	13.2	12.1	18.9	50.0	46.4	35.4
第13回(2016)	63.1	34.6	72.2	89.7	83.9	83.1	13.8	11.4	15.9	0.0	42.0	33.3
第14回(2017)	65.0	36.5	72.2	89.2	83.5	82.8	24.0	11.8	15.0	20.0	42.4	33.8
第15回(2018)	66.6	40.1	70.5	89.7	83.1	82.4	20.0	15.2	17.5	16.7	44.9	35.4
第16回(2019)	66.0	35.7	72.4	88.6	82.7	82.0	11.8	18.8	20.7	50.0	50.0	41.4
第17回(2020)	62.5	47.6	71.9	86.0	82.7	81.9	11.8	18.2	19.7	0.0	47.8	38.4
第18回(2021)	62.0	49.5	71.8	85.9	82.7	81.8	11.8	25.0	19.5	33.3	59.4	40.9
第19回(2022)	63.0	47.9	70.4	85.9	82.7	81.8	25.0	20.6	21.1	0.0	62.1	45.0
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
第21回(2024)	63.0	46.4	70.6	84.8	82.6	81.6	12.5	20.5	19.5	35.7	70.9	45.9

表Ⅱ-7-1 職系別・職名別職員数の女性比率(3)

職系	その他(%)						合計(%)					
	課長相当職以上	課長補佐、専門員等	係長、専門職員等	主任等	その他一般職員	計	課長相当職以上	課長補佐、専門員等	係長、専門職員等	主任等	その他一般職員	計
第1回(2001)	14.3	0.0	5.0	8.0	29.0	27.7	4.8	13.1	22.3	52.8	65.9	49.3
第2回(2002)	14.3	0.0	4.8	6.9	28.2	26.6	5.7	11.0	22.5	55.9	67.1	49.7
第3回(2005)	0.0	0.0	0.0	0.0	22.6	20.1	8.6	7.0	23.6	62.0	69.9	51.6
第4回(2007)	100	0.0	13.6	8.0	20.2	19.2	10.7	13.4	24.4	61.7	72.4	55.1
第5回(2008)	100	0.0	0.0	6.5	20.8	19.4	9.6	10.5	27.0	64.3	73.3	56.9
第6回(2009)	50.0	0.0	33.3	6.7	18.8	18.4	10.4	10.8	28.4	63.1	73.2	57.6
第7回(2010)	0.0	9.1	43.8	0.0	17.4	17.7	12.7	14.9	29.9	64.8	73.8	58.4
第8回(2011)	0.0	18.2	50.0	9.1	15.7	16.7	11.7	12.2	31.1	65.9	74.2	59.7
第9回(2012)	0.0	20.0	56.3	13.6	15.7	17.1	12.3	13.0	32.3	66.0	74.2	60.1
第10回(2013)	0.0	30.0	27.8	16.7	19.0	19.9	12.3	14.0	32.8	66.7	74.6	60.8
第11回(2014)	0.0	26.7	61.4	5.6	20.4	26.9	12.6	14.7	34.1	66.6	74.8	61.7
第12回(2015)	0.0	20.0	44.1	20.0	32.4	32.4	13.6	16.0	35.3	66.0	75.3	62.5
第13回(2016)	0.0	18.2	40.5	28.6	24.0	25.2	15.0	17.1	36.2	66.3	75.5	63.0
第14回(2017)	0.0	0.0	31.3	26.7	27.7	27.4	16.2	19.1	36.9	66.3	75.6	63.5
第15回(2018)	0.0	20.0	25.0	9.1	33.6	31.8	17.5	21.1	37.7	66.8	75.6	64.0
第16回(2019)	0.0	30.8	34.5	14.3	30.5	30.6	18.5	21.7	39.1	66.1	75.9	64.5
第17回(2020)	36.4	36.4	45.3	20.0	34.9	36.3	20.6	24.6	39.6	68.0	76.1	65.1
第18回(2021)	0.0	40.9	44.9	0.0	33.5	35.4	20.9	26.5	40.1	65.9	76.7	65.8
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
第21回(2024)	40.0	35.5	36.1	0.0	41.0	40.4	24.5	29.1	42.7	66.8	77.4	67.0

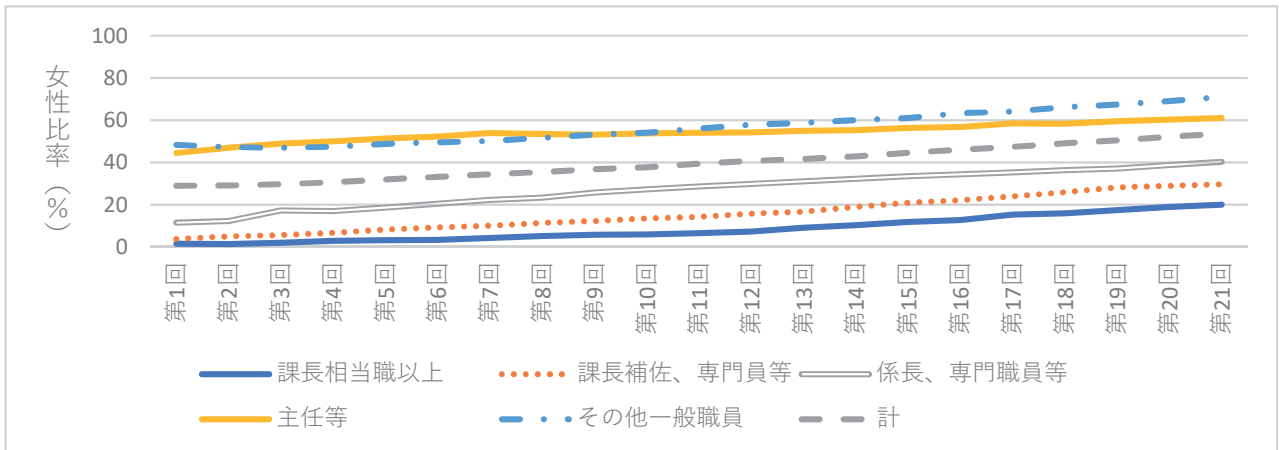
※その他の職系は、守衛、巡視、用務員、労務作業員、調理師等の業務に従事する者を指す。

表Ⅱ-7-1 職系別・職名別職員数の女性比率(4)

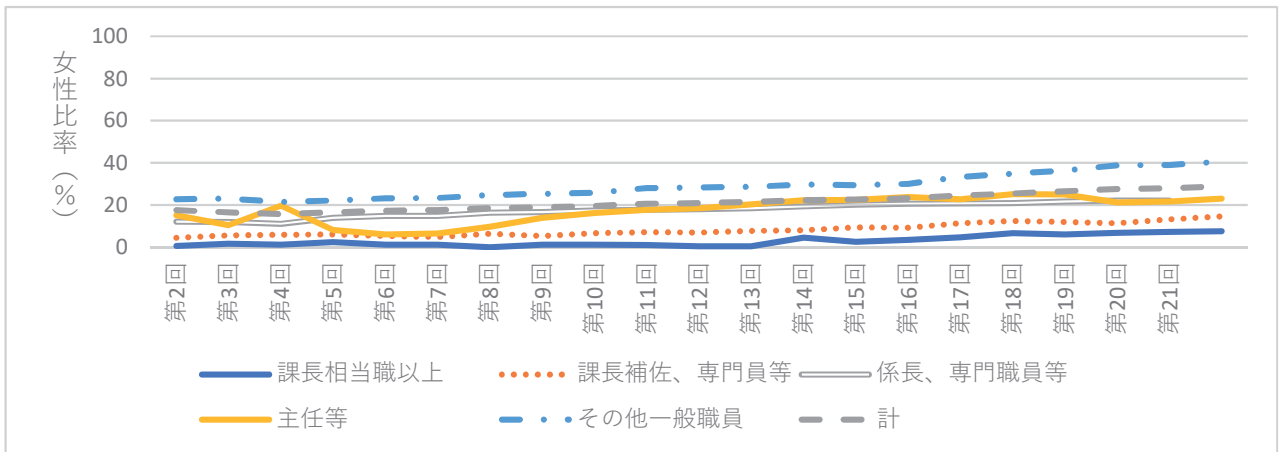
	URA(%)
第18回(2021)	37.7
第19回(2022)	38.3
第20回(2023)	37.5
第21回(2024)	40.8

図Ⅱ-7-1 職系列・職名別職員数の女性比率の推移

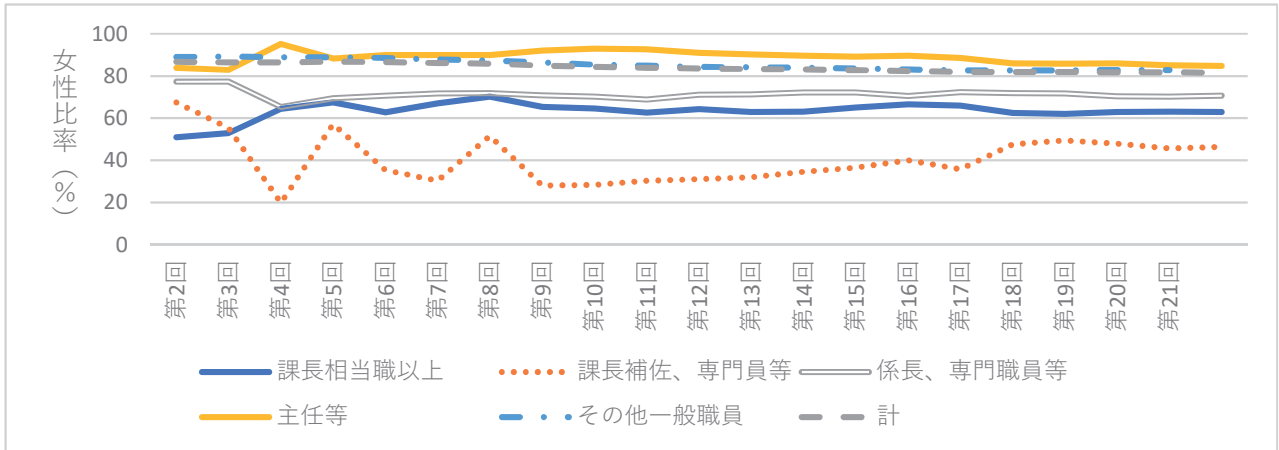
a) 事務系



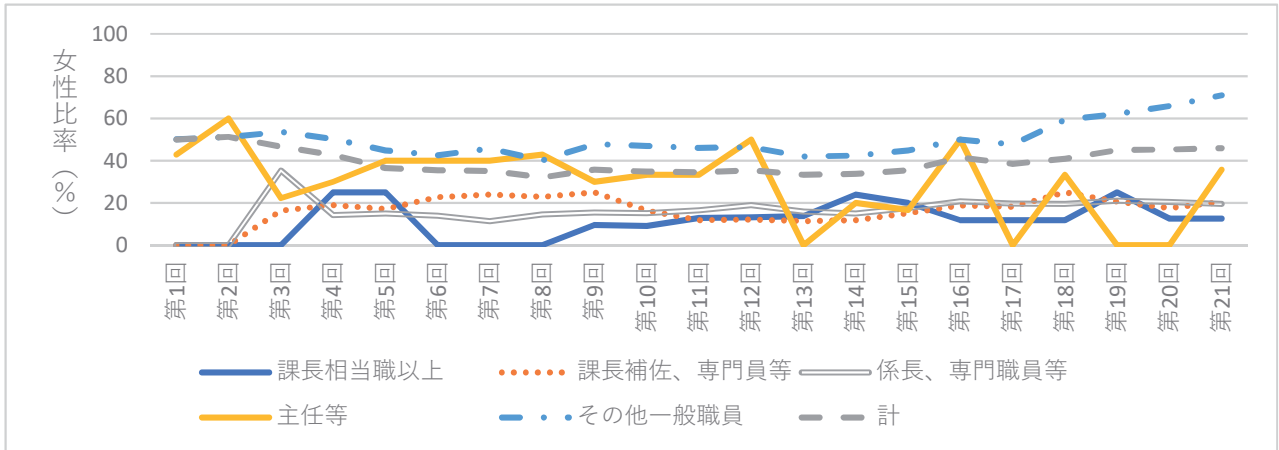
b) 技術技能系



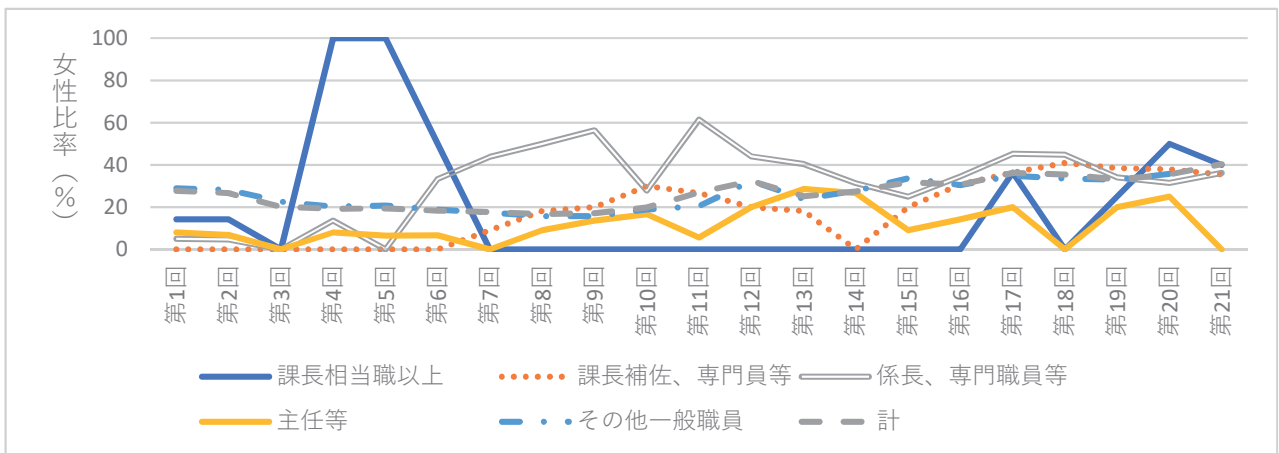
c) 医療系



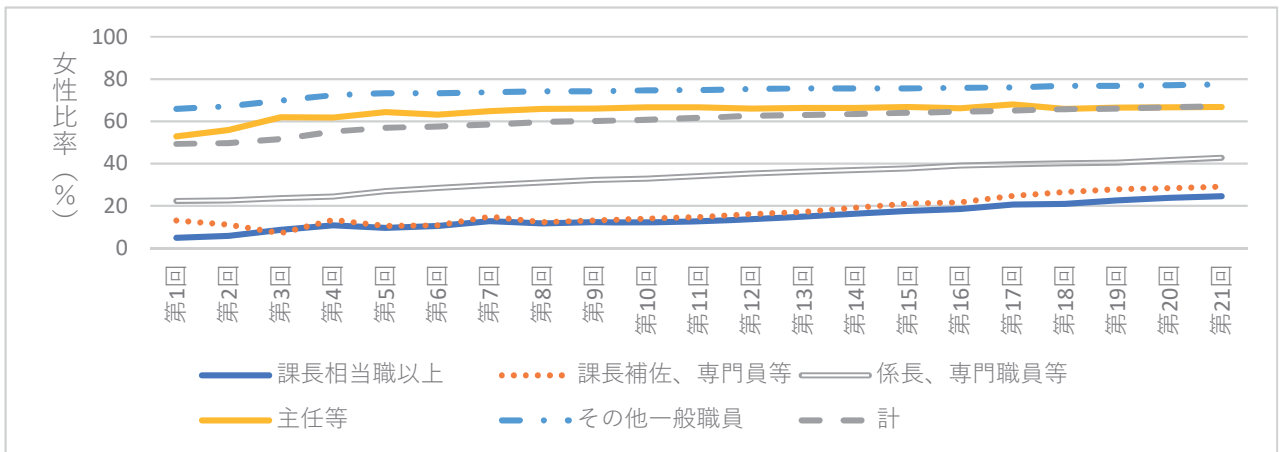
d) 教務系



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(1)

職系	事務系 (%)						技術技能系 (%)					
	課長相当職 以上	課長補佐、 専門員等	係長、 専門職員等	主任等	その他 一般職員	計	課長相当職 以上	課長補佐、 専門員等	係長、 専門職員等	主任等	その他 一般職員	計
第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
第21回(2024)	16.9	24.3	42.6	58.8	75.0	66.5	5.5	15.8	26.8	0.0	53.3	47.1

職系	医療系 (%)						教務系 (%)					
	課長相当職 以上	課長補佐、 専門員等	係長、 専門職員等	主任等	その他 一般職員	計	課長相当職 以上	課長補佐、 専門員等	係長、 専門職員等	主任等	その他 一般職員	計
第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
第21回(2024)	50.0	/	69.2	61.5	83.1	83.0	/	/	21.1	0.0	70.5	54.7

表Ⅱ-7-2 職系別・職名別採用者数の女性比率の推移(2)

職系	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	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	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21回(2024)	0.0	0.0	35.0	0.0	64.0	56.5	15.9	21.3	40.0	55.1	78.1	73.7

※第12回まではデータなし。

## 8. 女性学・ジェンダー研究関連授業科目の開講状況

本調査項目については、調査の負担軽減のため毎年調査を実施せず、3年に1回調査している。

表Ⅱ-8-1に女性学・ジェンダー研究関連授業科目の開講科目数の推移を示した。第21回調査(2024年度)における開講科目数の合計は2,166科目であり、各区分における開講科目数も概ね増加傾向にある。

表Ⅱ-8-1 開講科目数の推移

	学士課程	修士課程	博士課程	専門職 学位課程	全学 共通科目	公開講座	計
第1回(2001)	355	151	112		106	27	751
第2回(2002)	431	176	85		131	10	833
第3回(2005)	468	184	105		170	20	947
第4回(2007)	518	207	72		163	65	1,025
第5回(2008)	513	268	71		151	14	1,017
第6回(2009)	582	277	92		170	6	1,127
第7回(2010)	622	314	99		164	12	1,211
第10回(2013)	757	350	96		202	13	1,418
第12回(2015)	696	278	93		235	11	1,313
第15回(2018)	806	314	83	21	270	57	1,551
第18回(2021)	916	360	110	23	305	17	1,731
第21回(2024)	1,154	412	157	22	372	49	2,166

女性学・ジェンダー研究関連授業科目の担当教員について、表Ⅱ-8-2及び表Ⅱ-8-3に女性比率及び本務教員比率の推移を示した。

第21回調査(2024年度)の教員の合計に占めるそれぞれの比率は、53.5%及び83.5%であり、女性学・ジェンダー研究関連授業科目を担当する教員は、やや女性教員が多く、本務教員が多い。

表Ⅱ-8-2 担当教員の女性比率の推移

	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職 学位課程 (%)	全学 共通科目 (%)	公開講座 (%)	計 (%)
第2回(2002)	56.1	61.8	46.2		53.5	65.8	56.0
第3回(2005)	57.8	70.2	57.0		37.2	50.0	52.3
第4回(2007)	56.9	70.8	56.5		42.7	32.9	52.6
第5回(2008)	58.5	61.2	54.3		45.5	37.8	54.1
第6回(2009)	57.5	68.8	72.3		45.8	50.0	57.2
第7回(2010)	55.7	67.8	67.2		55.2	57.1	58.1
第10回(2013)	58.2	67.4	57.4		60.7	66.7	60.8
第12回(2015)	39.1	36.2	32.8		42.5	38.9	39.0
第15回(2018)	53.1	58.9	64.4	42.3	52.3	37.4	53.4
第18回(2021)	52.4	59.6	50.3	48.6	50.9	76.9	53.4
第21回(2024)	51.7	57.8	51.6	51.0	55.4	58.2	53.5

※第1回は、教員について調査していない。

表Ⅱ-8-3 担当教員の本務教員比率の推移

	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職 学位課程 (%)	全学 共通科目 (%)	公開講座 (%)	計 (%)
第2回(2002)	77.6	82.7	78.8		68.5	73.7	76.4
第3回(2005)	79.6	89.7	87.9		83.0	82.8	82.8
第4回(2007)	85.3	91.3	83.5		82.3	82.7	85.0
第5回(2008)	88.1	91.5	78.6		65.2	62.2	80.3
第6回(2009)	87.6	85.8	84.2		74.4	92.9	83.3
第7回(2010)	83.6	87.0	88.0		81.8	68.6	84.0
第10回(2013)	80.7	90.2	89.4		74.7	66.7	81.6
第12回(2015)	80.3	90.6	78.7		82.9	83.3	82.9
第15回(2018)	86.4	94.0	98.8	92.3	83.3	72.8	86.9
第18回(2021)	82.8	92.7	90.6	91.9	81.8	54.2	84.6
第21回(2024)	84.4	85.7	88.8	86.3	79.2	60.0	83.5

※第1回は、教員について調査していない。

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

第21回調査(2024年度)における受講者数は、女性53,838人、男性54,255人であり、前回までの人数から大きく増加した。女性比率は49.8%であり、受講者における男女の差はほとんどみられなかった。

表Ⅱ-8-4 男女別受講者数の推移

	学士課程(人)		修士課程(人)		博士課程(人)			
	女	男	女	男	女	男		
第1回(2001)	10,554	8,235	1,005	402	366	217		
第2回(2002)	11,065	8,872	1,062	442	192	122		
第3回(2005)	14,311	9,369	779	481	210	91		
第4回(2007)	14,963	11,030	799	350	146	55		
第5回(2008)	14,303	10,119	988	672	65	21		
第6回(2009)	15,993	12,499	994	537	154	63		
第7回(2010)	18,152	14,323	955	706	94	33		
第10回(2013)	19,306	16,064	1,162	589	166	15		
第12回(2015)	16,506	18,230	573	1,028	71	123		
第15回(2018)	21,801	19,118	814	405	114	43		
第18回(2021)	24,701	20,761	1,513	1,261	166	133		
第21回(2024)	33,121	31,310	1,825	2,005	395	256		
	専門職 学位課程(人)		全学 共通科目(人)		公開講座(人)		合計(人)	
	女	男	女	男	女	男	女	男
第1回(2001)			9,114	10,865	960	788	21,999	20,507
第2回(2002)			6,812	7,375	374	310	19,505	17,121
第3回(2005)			8,555	7,375	266	310	24,121	17,626
第4回(2007)			9,570	11,941	916	592	26,394	23,968
第5回(2008)			8,521	10,641	278	158	24,155	21,611
第6回(2009)			10,574	12,453	166	63	27,881	25,615
第7回(2010)			7,957	9,861	349	138	27,507	25,061
第10回(2013)			7,989	9,956	272	94	28,895	26,718
第12回(2015)			9,987	9,150	191	139	27,328	28,670
第15回(2018)	98	150	11,877	16,139	1,233	1,012	35,937	36,867
第18回(2021)	210	248	16,273	18,695	1,051	153	43,914	41,251
第21回(2024)	163	114	17,065	20,023	1,269	547	53,838	54,255

表Ⅱ-8-5 受講者数の女性比率の推移

	学士課程 (%)	修士課程 (%)	博士課程 (%)	専門職 学位課程 (%)	全学 共通科目 (%)	公開講座 (%)	計 (%)
第1回(2001)	50.7	71.4	62.8		45.3	54.9	51.8
第2回(2002)	55.5	70.6	61.1		44.5	54.7	53.3
第3回(2005)	60.4	61.8	69.8		53.7	46.2	57.8
第4回(2007)	57.6	69.5	72.6		44.5	60.7	52.4
第5回(2008)	58.6	59.5	75.6		44.5	63.8	52.8
第6回(2009)	56.1	64.9	71.0		45.9	72.5	52.1
第7回(2010)	55.9	57.5	74.0		44.7	71.7	52.3
第10回(2013)	54.6	66.4	91.7		44.5	74.3	52.0
第12回(2015)	47.5	35.8	36.6		52.2	57.9	48.8
第15回(2018)	53.3	66.8	72.6	39.5	42.4	54.9	49.4
第18回(2021)	54.3	54.5	55.5	45.9	46.5	87.3	51.6
第21回(2024)	51.4	47.7	60.7	58.8	46.0	69.9	49.8

## 9. 育児介護休業等の利用状況

本調査項目については、調査の負担軽減のため毎年調査を実施せず、3年に1回調査している。

表Ⅱ-9-1に男女別の教員の育児休業・介護休業取得状況の推移を示した。第21回調査(2024年度)における育児休業の利用者(延べ人数)の合計は、女性が520人、男性が296人であった。また、介護休業の利用者の合計は、女性が9人、男性が1人であった。教員における育児休業の利用者数は増加傾向にあり、男性教員より女性教員の利用者が依然として多いものの、今回、男性教員の利用者が大きく増加した。

男性の積極的な育児休業利用は、女性の育児・家事の負担軽減、職場復帰促進に繋がることが予想される。それにより、女性の継続的勤務、昇進機会の獲得、将来的な上位職における女性比率の向上にも寄与することが期待される。

表Ⅱ-9-1 男女別教員の育児休業・介護休業取得状況の推移(延べ人数)

報告書	調査年度	育児休業				介護休業			
		女(人)		男(人)		女(人)		男(人)	
			部分 休業		部分 休業		部分 休業		部分 休業
第1回(2001)	2000年度	144	3	4	0	1		1	
第2回(2002)	2001年度	145	4	4	0	0		0	
第3回(2005)	2002年度	120	4	6	2	3		0	
	2003年度	131	3	11	1	4		1	
	2004年度	145	4	4	0	2		3	
第4回(2007)	2005年度	159	7	12	2	4		3	
	2006年度	181	8	11	1	9		3	
第5回(2008)	2007年度	264	14	18	2	8	0	6	0
第6回(2009)	2008年度	298	12	19	1	7	0	3	0
第7回(2010)	2009年度	296	24	14	3	8	0	3	1
第10回(2013)	2012年度	384	38	17	2	3	1	4	2
第12回(2015)	2014年度	389	44	31	3	3	0	2	0
第15回(2018)	2017年度	445	55	31	0	10	0	4	0
第18回(2021)	2020年度	486	95	99	7	11	2	0	0
第21回(2024)	2023年度	520	114	296	11	9	3	1	1

表Ⅱ-9-2に男女別代替教員数の推移を示した。第21回調査(2024年度)において、育児休業利用者の代替教員として採用された者の延べ人数は、女性が69人、男性が67人であった。また、介護休業利用者の代替教員の採用は男女ともになかった。育児休業利用者の代替教員として採用された者は、女性では2008年度をピークに減少傾向にあるが、男性では今回、過去最多を更新した。

また、第15回調査(2018年度)から、育児休業又は介護休業利用教員が担当する科目について、部局内の調整や代替教員の配置等による対応ができず、閉講した科目数の調査を行っている。表Ⅱ-9-3のとおり、第21回調査(2024年度)における閉講した科目数は計35であった。

表Ⅱ-9-2 男女別代替教員数の推移(延べ人数)

報告書	調査年度	育児休業				介護休業			
		女(人)		男(人)		女(人)		男(人)	
			部分 休業		部分 休業		部分 休業		部分 休業
第2回(2002)	2001年度	99	0	15	0	0		0	
第3回(2005)	2002年度	42	0	13	0	0		0	
	2003年度	54	0	8	0	0		0	
	2004年度	60	0	18	0	0		0	
第4回(2007)	2005年度	61	0	17	0	0		0	
	2006年度	63	0	25	0	0		0	
第5回(2008)	2007年度	104	0	35	0	1		0	
第6回(2009)	2008年度	129	0	33	0	2	0	2	0
第7回(2010)	2009年度	125	7	47	0	4	0	4	0
第10回(2013)	2012年度	114	1	47	2	2	0	0	0
第12回(2015)	2014年度	88	2	32	0	0	0	0	0
第15回(2018)	2017年度	69	1	36	0	0	0	0	0
第18回(2021)	2020年度	66	1	51	1	3	0	1	0
第21回(2024)	2023年度	69	0	67	1	0	0	0	0

※第1回(2001年度)は、代替教員数について調査を実施していない。

表Ⅱ-9-3 閉講した科目数

報告書	調査年度	育児休業		介護休業	
			部分 休業		部分 休業
第15回(2018)	2017年度	46	0	0	0
第18回(2021)	2020年度	36	0	2	0
第21回(2024)	2023年度	35	0	0	0



表Ⅱ-9-4 に男女別の職員の育児休業・介護休業取得状況の推移を示した。第 21 回調査（2024 年度）における育児休業の利用者（延べ人数）の合計は、女性が 12,050 人、男性が 1,048 人であった。また、介護休業の利用者の合計は、女性が 118 人、男性が 13 人であった。職員における育児休業の利用者数は男女ともに増えており、男性職員より女性職員の利用者が圧倒的に多く、部分休業を利用する女性職員も多い。介護休業についても同様であり、男性職員より女性職員の利用者数が多い。

表Ⅱ-9-4 男女別職員の育児休業・介護休業取得状況の推移（延べ人数）

報告書	調査年度	育児休業				介護休業			
		女(人)		男(人)		女(人)		男(人)	
			部分 休業		部分 休業		部分 休業		部分 休業
第 1 回(2001)	2000 年度	1,012	4	6	0	17		3	
第 2 回(2002)	2001 年度	1,023	11	2	0	14		3	
第 3 回(2005)	2002 年度	1,084	13	4	0	9		0	
	2003 年度	1,211	20	4	0	7		0	
	2004 年度	1,340	33	2	0	17		0	
第 4 回(2007)	2005 年度	1,335	67	9	0	22		7	
	2006 年度	1,461	85	13	0	36		4	
第 5 回(2008)	2007 年度	1,728	132	15	3	36	0	7	0
第 6 回(2009)	2008 年度	2,130	200	13	3	47	9	7	2
第 7 回(2010)	2009 年度	2,587	401	19	4	48	6	14	5
第 10 回(2013)	2012 年度	4,563	1,224	40	7	45	13	8	4
第 12 回(2015)	2014 年度	5,606	1,691	56	17	44	6	9	5
第 15 回(2018)	2017 年度	7,939	3,376	119	28	41	8	11	5
第 18 回(2021)	2020 年度	9,390	3,897	337	50	89	43	18	7
第 21 回(2024)	2023 年度	12,050	5,728	1,048	179	118	39	13	5

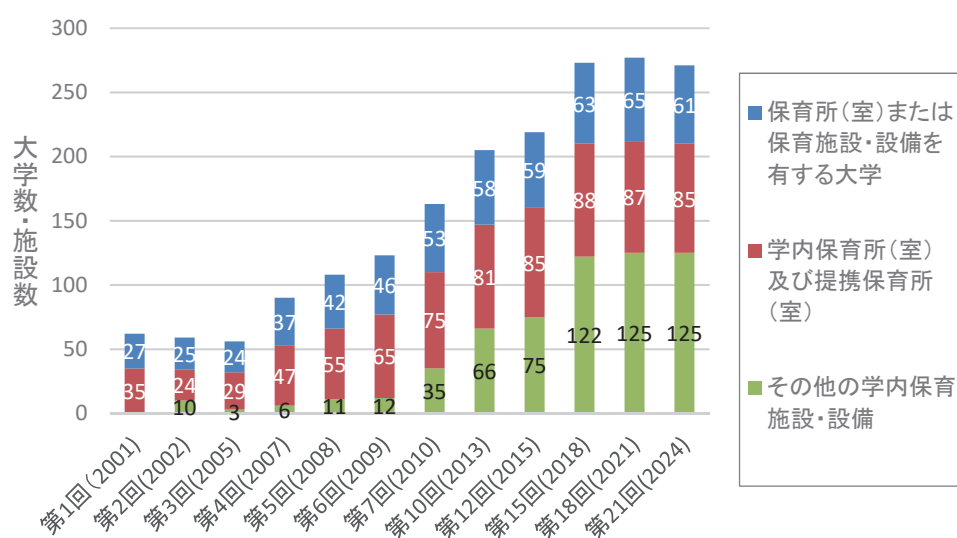
## 10. 保育施設・設備等の設置状況

本調査項目については、調査の負担軽減のため毎年調査を実施せず、3年に1回調査している。

図Ⅱ-10 に保育施設・設備等の設置状況の推移を示した。保育所又は保育施設・設備等を有する大学は61大学(前回比4大学減)となり、そのうち、学内保育所(室)及び提携保育所(室)を有する大学は47大学の85箇所(前回比2箇所減)で、一時保育室や授乳室等のその他の学内保育施設・設備を有する大学は38学の125箇所(前回比増減なし)となった。

表Ⅱ-10 に各大学の保育施設・設備等の設置状況について示した。また、各大学の保育施設・設備等の具体的な状況については、P179～223 にまとめた。

図Ⅱ-10 保育施設・設備等の設置状況



表Ⅱ-10 保育施設・設備等の設置状況

No.	大学名	学内及び提携保育所(室)	名称または特徴等	その他の学内保育施設・設備	名称または特徴等
1	北海道大学		3 子どもの園保育園 保育所ともに 保育園ポプラ		4 病後児保育室、一時保育スペース
2	室蘭工業大学				3 ベビーシート及びベビーキープを設置した多目的トイレ
3	小樽商科大学				1 授乳スペースを確保した休憩室
4	旭川医科大学				1 病児・病後児保育室
5	弘前大学		1 弘前大学保育園		
6	岩手大学		1 岩手大学・岩手銀行保育所		1 ばるんひろば
7	東北大学		4 東北大学川内けやき保育園 東北大学青葉山みどり保育園 星の子保育園 東北大学病院軽症病児・病後児保育室(星の子ルーム)		6 【理】理学部・理学研究科女子学生・女性休憩室4 【工】一時託児室 1 授乳室 1
8	秋田大学		1 千秋保育園		
9	山形大学		3 山形大学小白川キャンパス保育所のびのび 山形大学小白川キャンパス保育所つぼみ 山形大学医学部保育所「すくすく」、		1 医学部病児保育室
10	東京大学		5 東大本郷けやき保育園 東大白金ひまわり保育園 東大駒場むくのき保育園 東大柏どんぐり保育園 東大病院いちよう保育園		31 授乳室・女性休養室等(設置予定1カ所を含む)
11	東京医科歯科大学		1 国立大学法人東京医科歯科大学わくわく保育園		
12	東京外国語大学		1 PAL国際保育園@東京外大		1 ベビーシート(おむつ替え台)のあるトイレ
13	東京学芸大学				11 授乳室1、ベビーベッド10
14	東京工業大学		1 てくてく保育園		2 構内一時保育スペース(大岡山キャンパスとすすかけ台キャンパスに各1室)
15	お茶の水女子大学		1 いずみナーサリー		16 ベビールーム1箇所 多目的トイレ15箇所
16	電気通信大学		1 電気通信大学保育施設		
17	一橋大学		1 ねぎし保育園		1 授乳・休憩スペース
18	筑波大学		1 国立大学法人筑波大学ゆりのき保育所		3 ①チャイルドケアルーム、②育児室、③ダイバーシティ・マルチ利用室
19	宇都宮大学				2 ①本学UJプラザ内「赤ちゃんの駅」、②認可保育園「宇都宮大学まなびの森保育園」(土地貸与)
20	群馬大学		1 ゆめのこ保育園		
21	埼玉大学		1 そよかぜ保育室		
22	千葉大学		3 千葉大学医学部附属病院さつき保育園 千葉大学医学部附属病院 学童保育 千葉大学やよい保育園		2 女性専用休憩室(西千葉、亥鼻)
23	新潟大学		1 新潟大学あゆみ保育園 大学が設置し、保育園の運営は業務委託。		
24	山梨大学		1 山梨大学どんぐり保育園		2 山梨大学男女共同参画推進室交流室 山梨大学附属病院授乳室
25	信州大学		2 信州大学おひさま保育園 信州大学附属病院病後児保育室あおぞら		
26	富山大学		1 富山大学附属病院保育所スマイルキッズ		
27	金沢大学				3 病児保育室、夜間・日曜保育室、学童保育
28	福井大学		1 はなみずき保育園		
29	岐阜大学		2 岐阜大学保育園ほほえみ 岐阜大学医学部附属病院保育所なかよし		
30	静岡大学				1 多目的保育施設たけのこ

31	浜松医科大学	1	医大保育所きらり	1	病児・病後児保育室ふわり
32	名古屋大学	3	名古屋大学こすもす保育園 名古屋大学あすなろ保育園 名古屋大学学童保育所ボビズアフタースクール		
33	愛知教育大学			1	きっずスクエア
34	名古屋工業大学			1	一時保育室(学会、イベント、入試等の一時利用)
35	三重大学	1	三重大学さつき保育園		
36	滋賀大学			2	「幼児ルーム」、「キッズルーム」 子供を一時保育するためのスペース
37	滋賀医科大学	1	国立大学法人滋賀医科大学保育所「あゆっこ」		
38	京都大学	6	保育園入園待機乳児保育室 病児保育室 朱い実保育園 風の子保育園 学童保育所京都大学キッズコミュニティ(KuSuKu) 京都大学医学部附属病院 院内保育所「ひだまり」		
39	京都教育大学			1	授乳室
40	大阪大学	4	たけのご保育園、まきば保育園 まちかね保育園 病児・病後児保育室あおぞら	3	一時預かり保育室(吹田キャンパス、豊中キャンパス、箕面キャンパス)
41	神戸大学	2	神戸大学はとぼぼ保育所 神戸大学病児保育室「なのはな」	3	大学敷地内に専用の部屋を設け、ベビーシッターを派遣し、子をもつ全教職員及び学生が利用できる一時預かり保育を実施し、年間上限を設け一部料金の補助を行う。
42	奈良教育大学	1	奈良教育大学附属幼保連携型認定こども園		
43	奈良女子大学			1	「ならっコネット(通常託児、病児・病後児託児)」保育所ではないが、保育する者(サポーター)を大学の関係者である利用者に配置するシステム
44	奈良先端科学技術大学院大学			6	授乳等が可能な休憩室(5室)、一時託児室(1室)
45	鳥取大学	2	鳥取大学医学部附属病院すぎのご保育所 病児保育室とりっこハウス	1	休憩室にて搾乳・授乳可能
46	島根大学	2	うさぎ保育所 病児・病後児保育室	2	授乳室
47	岡山大学	2	岡山大学保育所「なかよし園」 岡山大学保育所「ますかつと病児保育ルーム」	1	岡山大学学童保育所「かいのき児童クラブ」
48	広島大学	3	広島大学ひまわり保育園 広島大学こすもす保育室 広島大学たんぼぼ保育園	2	学童保育室(東広島地区、広島地区)
49	山口大学	1	山口大学医学部附属病院保育所(たんぼぼ保育園)		
50	徳島大学	1	国立大学法人徳島大学あゆみの森保育園		
51	香川大学	1	香川大学三木町医学部地区事業場保育所 いちご保育園	1	香川大学医学部附属病院 病児・病後児保育室
52	愛媛大学	2	愛媛大学城北保育所 愛媛大学重信事業場保育所	2	保育・休憩室 保育・保健室
53	高知大学	1	高知大学医学部附属病院 院内保育所 こはすキッズ	1	男女共同参画推進室 しあわせぶんたん
54	九州大学	2	ひまわり保育園(馬出地区) たけのご保育園(伊都地区)		
55	九州工業大学			1	ベビーケアルーム
56	佐賀大学	1	佐賀大学病院保育園キッズパレット		
57	長崎大学	2	長崎大学文教おもやい保育園 長崎大学病院 あじさい保育園		
58	熊本大学	3	国立大学法人熊本大学こぼと保育園 国立大学法人熊本大学病院院内保育所 国立大学法人熊本大学病院病児保育室(Mimi)	2	託児ルーム
59	大分大学	1	国立大学法人大分大学なかよし保育園	1	国立大学法人大分大学病児保育室「ひだまり」
60	宮崎大学	2	ゆにのもり保育園 くすの木保育園		
61	鹿児島大学	2	鹿児島大学さつつん保育園 鹿児島大学さくらっ子保育園		
	計	85	学内及び提携保育所(室)を有する大学 <b>47大学</b>	125	その他の学内保育施設・設備を有する大学 <b>38大学</b>

## 1.1. 女性教員比率、女性教員数が増加した上位大学

### 前回調査より女性教員比率が増加した上位5大学

#### <各大学の取組>

- ① アクションプランを踏まえた取組で特に効果を上げている取組
- ② 第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2024年度に実施又は実施予定の取組

#### 1位 岩手大学 3.1 増 (18.6%→21.7%)

- ① 女性限定公募・女性優先公募の実施
  - ・ 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かけ
- ② 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継続実施に加え、2022年度採択の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）を踏まえ、女性教員上位職登用制度の継続実施、女性研究者グローバルキャリア支援海外派遣制度の継続実施、女性活躍・ダイバーシティ採用フェアの開催継続、PI力（研究室主宰能力）向上研修の開催継続、女性活躍変形バイアウト制度等の継続実施。

#### 2位 宮城教育大学 2.7 増 (21.3%→24.0%)

- 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。

#### 3位 総合研究大学院大学 2.4 増 (28.0%→30.4%)

- ① 特になし
- ② 「夏季休暇」について、期間7～9月に限定することなく、一暦年（有期契約職員及び期間業務職員等については一事業年度）の任意の時期に取得できることとする。
  - ・ 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。

#### **4位 帯広畜産大学 2.3 割増** (14.6%→16.9%)

- ① 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
- ② 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。

#### **5位 山口大学 2.1 割増** (20.0%→22.1%)

- ① 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
  - ・医学部附属病院医療人育成センター内に「医療人キャリア支援部門」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
  - ・マタニティ白衣の貸出し、女性医療従事者休憩室の整備、HP「女性医師キャリア支援ネット in 山口」での支援情報の提供、各種セミナーの開催、ニューズレター・ロールモデル集の発行など
- ② 部局長会議における各部局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
  - ・ライフイベントを抱えた教員に対して、研究補助員を配置
  - ・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

### 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2024年度に実施又は実施予定の取組

#### **1位 京都大学 63人増** (581人→644人)

- ① 待機乳児保育施設、病児保育施設、学童保育所の設置
  - ・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・昇任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（学童保育施設の運営）
  - ・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 東北大学 37人増 (541人→578人)

- ① 「東北大学女性教員採用促進」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
  
- ② 2024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。

## 3位 名古屋大学 29人増 (451人→480人)

- ① 特になし
  
- ② ○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・ペナルティー施策）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
  - 「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
  - 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（女性リーダー育成型）」事業による、「女性研究者活躍の最大化を目指したリテンション・ディベロップメント・プロモーション（RDP）プログラム」において、以下施策を実施。
    - ・女性教員（教授又は准教授）採用又は昇任に伴う研究費支援
    - ・研究支援員（研究アシスタント）・技術補佐員制度の実施に係る雇用経費支援
    - ・シェア秘書システムの実施に係る雇用経費支援
    - ・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
    - ・女性研究者を対象とした英文校閲費用助成事業
    - ・意識改革のための研修等
  - 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、学生支援本部）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
  - 学校推薦型選抜入試における女子枠の設置（工学部の4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

#### 4位 九州大学 27人増 (400人→427人)

① 2019年度に文部科学省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31名の研修生の中から既に女性教授が8名、女性准教授が9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2019年5月の41名(5.9%)から2024年5月の62名(8.7%)まで増加している。

2021年度から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「QRUESプログラム」を実施し、女子高校生の理工系分野への興味を深める活動を推進している。2023年度は24名の参加があった。本年度は募集人数を拡大し、より多くの女子高校生を受け入れる予定である。

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ている。

② 将来有望な女性及び若手教員を海外のトップレベル研究者による研修等により育成し、上位職へ登用する「ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修 (SENTAN-Q)」を計画的に実施する。2023年7月研修修了の第3期研修生11名の1段階昇任が、2024年4月までに実施された。引き続き第4期生及び第5期生の研修を継続する他、2024年8月から第6期生の研修を開始する。

なお、2023年度までに実施した研修の成果等を踏まえ、2024年度で文部科学省の補助事業が終了した後も引き続き継続する予定である。

#### 5位 北海道大学 26人増 (365人→391人)

① 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」

② 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。また、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、「女性教授増加のための加速アクションプラン」を創設し、令和6年から、昇任に要する人件費を10年間まで支援している。



# 第二部

## (資料編)

### I. 第 21 回追跡調査の集計結果

A. 統計調査集計	105
B. 男女共同参画の推進状況に関する報告 各大学の男女共同参画に関する第 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	120
C. アクションプランを踏まえた各大学の特に成果を上げた取組	175
D. 各保育施設・設備等の具体的な状況	179

### 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）－	224
B. 第 21 回追跡調査票	238
C. 大学別女性教員比率一覧	252
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	254
教育・研究委員会 男女共同参画小委員会 委員名簿	255



I. 第21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	84	362	446	18.8
副学長	75	326	401	18.7
教授	2,622	18,181	20,803	12.6
准教授	3,371	13,826	17,197	19.6
講師(常勤)	1,381	4,249	5,630	24.5
助教	5,182	13,698	18,880	27.4
小計	12,719	50,724	63,443	20.0
助手	379	232	611	62.0
計	13,098	50,956	64,054	20.4

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	177	748	925	19.1
経営協議会(学内委員)、教育研究評議会委員	405	2,619	3,024	13.4
部局長等	139	1,391	1,530	9.1
監事	6	44	50	12.0
小計	727	4,802	5,529	13.1
経営協議会等(学外委員)	191	544	735	26.0
非常勤監事	55	58	113	48.7
小計	246	602	848	29.0
計	973	5,404	6,377	15.3

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	2,374	8,685	11,059	21.5
教員以外の本務を持つ者	2,702	11,084	13,786	19.6
本務を持たない者(60歳以上)	1,272	3,222	4,494	28.3
本務を持たない者(40~60歳)	2,201	1,844	4,045	54.4
本務を持たない者(40歳未満)	611	713	1,324	46.1
計	9,160	25,548	34,708	26.4

表1.4 部局別・性別教員数

単位:人

学部・学科	教員数(本務者)											
	教授				准教授				講師(常勤)			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
学部	735	4,291	5,026	14.6	936	3,065	4,001	23.4	291	611	902	32.3
教養部(一般教育)	9	27	36	25.0	12	41	53	22.6	3	11	14	21.4
大学院	1,169	9,012	10,181	11.5	1,360	6,500	7,860	17.3	492	1,492	1,984	24.8
附属病院	39	288	327	11.9	55	454	509	10.8	224	1,292	1,516	14.8
附置研究所	102	1,021	1,123	9.1	124	828	952	13.0	35	103	138	25.4
その他	568	3,542	4,110	13.8	884	2,938	3,822	23.1	336	740	1,076	31.2
計	2,622	18,181	20,803	12.6	3,371	13,826	17,197	19.6	1,381	4,249	5,630	24.5

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	594	1,297	1,891	31.4	32	22	54	59.3	2,588	9,286	11,874	21.8
教養部(一般教育)	7	7	14	50.0	1	0	1	100.0	32	86	118	27.1
大学院	2,043	5,363	7,406	27.6	183	66	249	73.5	5,247	22,433	27,680	19.0
附属病院	1,329	3,822	5,151	25.8	73	89	162	45.1	1,720	5,945	7,665	22.4
附置研究所	289	921	1,210	23.9	37	12	49	75.5	587	2,885	3,472	16.9
その他	920	2,288	3,208	28.7	53	43	96	55.2	2,761	9,551	12,312	22.4
計	5,182	13,698	18,880	27.4	379	232	611	62.0	12,935	50,186	63,121	20.5

表1.5 専攻分野別 学部・大学院の卒業(修了)者数

単位:人

専攻分野	学部卒業者				修士課程修了者			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
人文科学	4,171	2,838	7,009	59.5	771	573	1,344	57.4
社会科学	4,973	9,091	14,064	35.4	838	1,113	1,951	43.0
理学	1,756	5,190	6,946	25.3	1,010	3,318	4,328	23.3
工学	4,445	24,648	29,093	15.3	2,796	16,559	19,355	14.4
農学(獣医学、水産学を含む)	3,361	3,952	7,313	46.0	1,560	2,138	3,698	42.2
保健(医歯薬学を含む)	6,624	5,307	11,931	55.5	1,253	1,081	2,334	53.7
家政	320	0	320	100.0	46	4	50	92.0
教育	7,118	5,466	12,584	56.6	639	495	1,134	56.3
芸術	534	216	750	71.2	263	169	432	60.9
その他	2,594	3,248	5,842	44.4	2,596	5,323	7,919	32.8
法科大学院								
合計	35,896	59,956	95,852	37.4	11,772	30,773	42,545	27.7

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

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	218	230	448	48.7	33	17	50	66.0
社会科学	154	283	437	35.2	255	441	696	36.6
理学	239	929	1,168	20.5	0	0	0	
工学	579	2,645	3,224	18.0	1	9	10	10.0
農学(獣医学、水産学を含む)	264	469	733	36.0	0	0	0	
保健(医歯薬学を含む)	1,224	2,458	3,682	33.2	47	37	84	56.0
家政	3	3	6	50.0	0	0	0	
教育	177	202	379	46.7	736	965	1,701	43.3
芸術	29	24	53	54.7	0	0	0	
その他	583	1,105	1,688	34.5	25	94	119	21.0
法科大学院					252	534	786	32.1
合計	3,470	8,348	11,818	29.4	1,349	2,097	3,446	39.1

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	1,865	3,659	5,524	33.8	202	207	409	49.4
歯学	306	266	572	53.5	33	7	40	82.5
薬学	472	584	1,056	44.7	222	362	584	38.0
看護学	1,723	83	1,806	95.4	186	30	216	86.1
保健その他	2,258	715	2,973	76.0	610	475	1,085	56.2

※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	684	1,751	2,435	28.1	15	9	24	62.5
歯学	198	248	446	44.4	0	0	0	
薬学	99	236	335	29.6	0	0	0	
看護学	61	8	69	88.4	0	0	0	
保健その他	182	215	397	45.8	32	28	60	53.3

表1.6 専攻分野別 教員数(本務者)

単位:人

専攻分野	教授												
	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	40歳以上	336	6	2	1,128	23	14	1,464	29	16	23.0	20.7	12.5
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
社会科学	40歳以上	343	19	15	1,703	96	56	2,046	115	71	16.8	16.5	21.1
	40歳未満	3	0	0	12	1	1	15	1	1	20.0	0.0	0.0
理学	40歳以上	148	14	12	2,006	92	64	2,154	106	76	6.9	13.2	15.8
	40歳未満	1	0	0	18	1	1	19	1	1	5.3	0.0	0.0
工学	40歳以上	214	26	18	4,415	329	214	4,629	355	232	4.6	7.3	7.8
	40歳未満	3	0	0	13	2	1	16	2	1	18.8	0.0	0.0
農学	40歳以上	102	7	6	1,396	61	33	1,498	68	39	6.8	10.3	15.4
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
保健	40歳以上	529	169	134	3,225	1,170	908	3,754	1,339	1,042	14.1	12.6	12.9
	40歳未満	2	1	1	11	3	2	13	4	3	15.4	25.0	33.3
家政	40歳以上	32	1	0	22	0	0	54	1	0	59.3	100.0	
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
教育	40歳以上	495	44	29	1,803	176	132	2,298	220	161	21.5	20.0	18.0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
芸術	40歳以上	54	29	18	222	103	67	276	132	85		22.0	21.2
	40歳未満	1	0	0	0	0	0	1	0	0	100.0		
その他	40歳以上	359	59	39	2,198	492	339	2,557	551	378	14.0	10.7	10.3
	40歳未満	0	0	0	9	2	0	9	2	0	0.0	0.0	
合計		2,622	375	274	18,181	2,551	1,832	20,803	2,926	2,106	12.6	12.8	13.0

専攻分野	准教授												
	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	40歳以上	335	28	20	647	33	19	982	61	39	34.1	45.9	51.3
	40歳未満	79	11	6	102	11	9	181	22	15	43.6	50.0	40.0
社会科学	40歳以上	227	13	9	604	59	39	831	72	48	27.3	18.1	18.8
	40歳未満	75	4	4	277	24	18	352	28	22	21.3	14.3	18.2
理学	40歳以上	180	35	24	1,442	93	71	1,622	128	95	11.1	27.3	25.3
	40歳未満	31	4	4	246	36	29	277	40	33	11.2	10.0	12.1
工学	40歳以上	308	57	37	3,115	236	172	3,423	293	209	9.0	19.5	17.7
	40歳未満	68	14	10	636	126	105	704	140	115	9.7	10.0	8.7
農学	40歳以上	207	9	7	1,056	54	34	1,263	63	41	16.4	14.3	17.1
	40歳未満	28	5	4	102	20	17	130	25	21	21.5	20.0	19.0
保健	40歳以上	616	248	210	2,389	1,128	934	3,005	1,376	1,144	20.5	18.0	18.4
	40歳未満	27	13	11	111	64	53	138	77	64	19.6	16.9	17.2
家政	40歳以上	19	0	0	7	1	1	26	1	1	73.1	0.0	0.0
	40歳未満	2	0	0	1	0	0	3	0	0	66.7		
教育	40歳以上	469	43	30	1,066	98	69	1,535	141	99	30.6	30.5	30.3
	40歳未満	79	9	8	182	18	15	261	27	23	30.3	33.3	34.8
芸術	40歳以上	77	40	34	121	51	43	198	91	77	38.9	44.0	44.2
	40歳未満	8	5	5	7	2	2	15	7	7	53.3	71.4	71.4
その他	40歳以上	473	143	92	1,455	400	265	1,928	543	357	24.5	26.3	25.8
	40歳未満	63	24	16	260	99	55	323	123	71	19.5	19.5	22.5
合計		3,371	705	531	13,826	2,553	1,950	17,197	3,258	2,481	19.6	21.6	21.4

専攻分野	講師(常勤)												
	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	40歳以上	65	34	28	79	34	28	144	68	56	45.1	50.0	50.0
	40歳未満	59	31	28	95	50	38	154	81	66	38.3	38.3	42.4
社会科学	40歳以上	64	30	23	59	28	22	123	58	45	52.0	51.7	51.1
	40歳未満	75	45	31	171	104	72	246	149	103	30.5	30.2	30.1
理学	40歳以上	37	10	9	191	28	19	228	38	28	16.2	26.3	32.1
	40歳未満	19	6	5	71	21	17	90	27	22	21.1	22.2	22.7
工学	40歳以上	41	17	14	202	30	22	243	47	36	16.9	36.2	38.9
	40歳未満	43	14	8	194	38	25	237	52	33	18.1	26.9	24.2
農学	40歳以上	17	2	2	73	7	4	90	9	6	18.9	22.2	33.3
	40歳未満	5	0	0	18	4	3	23	4	3	21.7	0.0	0.0
保健	40歳以上	562	250	206	2,241	1,087	920	2,803	1,337	1,126	20.0	18.7	18.3
	40歳未満	58	32	27	199	131	91	257	163	118	22.6	19.6	22.9
家政	40歳以上	1	0	0	0	0	0	1	0	0	100.0		
	40歳未満	3	0	0	6	1	1	9	1	1	33.3	0.0	0.0
教育	40歳以上	72	22	20	107	29	24	179	51	44	40.2	43.1	45.5
	40歳未満	69	28	24	193	65	57	262	93	81	26.3	30.1	29.6
芸術	40歳以上	7	4	4	13	7	7	20	11	11	35.0	36.4	36.4
	40歳未満	4	2	2	6	4	4	10	6	6	40.0	33.3	33.3
その他	40歳以上	135	68	44	209	111	88	344	179	132	39.2	38.0	33.3
	40歳未満	45	25	16	122	71	60	167	96	76	26.9	26.0	21.1
合計		1,381	620	491	4,249	1,850	1,502	5,630	2,470	1,993	24.5	25.1	24.6

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	58	32	15	72	28	10	130	60	25	44.6	53.3	60.0
	40歳未満	100	72	27	157	99	48	257	171	75	38.9	42.1	36.0
社会科学	40歳以上	44	25	16	32	15	11	76	40	27	57.9	62.5	59.3
	40歳未満	64	50	32	134	82	55	198	132	87	32.3	37.9	36.8
理学	40歳以上	86	44	28	474	69	40	560	113	68	15.4	38.9	41.2
	40歳未満	181	117	75	869	504	338	1,050	621	413	17.2	18.8	18.2
工学	40歳以上	118	51	42	679	123	82	797	174	124	14.8	29.3	33.9
	40歳未満	332	213	160	1,677	949	702	2,009	1,162	862	16.5	18.3	18.6
農学	40歳以上	89	28	18	266	50	25	355	78	43	25.1	35.9	41.9
	40歳未満	161	96	55	398	229	132	559	325	187	28.8	29.5	29.4
保健	40歳以上	1,762	1,053	829	3,869	2,254	1,790	5,631	3,307	2,619	31.3	31.8	31.7
	40歳未満	1,471	1,064	812	3,528	2,645	2,039	4,999	3,709	2,851	29.4	28.7	28.5
家政	40歳以上	2	1	0	0	0	0	2	1	0	100.0	100.0	
	40歳未満	5	5	1	3	2	0	8	7	1	62.5	71.4	100.0
教育	40歳以上	43	26	17	39	18	13	82	44	30	52.4	59.1	56.7
	40歳未満	87	54	28	113	62	32	200	116	60	43.5	46.6	46.7
芸術	40歳以上	13	9	3	23	10	5	36	19	8	36.1	47.4	37.5
	40歳未満	22	15	10	29	21	13	51	36	23	43.1	41.7	43.5
その他	40歳以上	236	160	102	413	195	130	649	355	232	36.4	45.1	44.0
	40歳未満	308	272	178	923	799	521	1,231	1,071	699	25.0	25.4	25.5
合計		5,182	3,387	2,448	13,698	8,154	5,986	18,880	11,541	8,434	27.4	29.3	29.0

専攻分野	小計												
	女			男			計			女性比率	うち任期付き		
		うち任期付き	うち契約更新可能性有		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	794	100	65	1,926	118	71	2,720	218	136	29.2	45.9	47.8
	40歳未満	238	114	61	354	160	95	592	274	156	40.2	41.6	39.1
社会科学	40歳以上	678	87	63	2,398	198	128	3,076	285	191	22.0	30.5	33.0
	40歳未満	217	99	67	594	211	146	811	310	213	26.8	31.9	31.5
理学	40歳以上	451	103	73	4,113	282	194	4,564	385	267	9.9	26.8	27.3
	40歳未満	232	127	84	1,204	562	385	1,436	689	469	16.2	18.4	17.9
工学	40歳以上	681	151	111	8,411	718	490	9,092	869	601	7.5	17.4	18.5
	40歳未満	446	241	178	2,520	1,115	833	2,966	1,356	1,011	15.0	17.8	17.6
農学	40歳以上	415	46	33	2,791	172	96	3,206	218	129	12.9	21.1	25.6
	40歳未満	194	101	59	518	253	152	712	354	211	27.2	28.5	28.0
保健	40歳以上	3,469	1,720	1,379	11,724	5,639	4,552	15,193	7,359	5,931	22.8	23.4	23.3
	40歳未満	1,558	1,110	851	3,849	2,843	2,185	5,407	3,953	3,036	28.8	28.1	28.0
家政	40歳以上	54	2	0	29	1	1	83	3	1	65.1	66.7	0.0
	40歳未満	10	5	1	10	3	1	20	8	2	50.0	62.5	50.0
教育	40歳以上	1,079	135	96	3,015	321	238	4,094	456	334	26.4	29.6	28.7
	40歳未満	235	91	60	488	145	104	723	236	164	32.5	38.6	36.6
芸術	40歳以上	151	82	59	379	171	122	530	253	181	28.5	32.4	32.6
	40歳未満	35	22	17	42	27	19	77	49	36	45.5	44.9	47.2
その他	40歳以上	1,203	430	277	4,275	1,198	822	5,478	1,628	1,099	22.0	26.4	25.2
	40歳未満	416	321	210	1,314	971	636	1,730	1,292	846	24.0	24.8	24.8
合計		12,556	5,087	3,744	49,954	15,108	11,270	62,510	20,195	15,014	20.1	25.2	24.9

専攻分野	助手												
	女			男			計			女性比率	うち任期付き		
		うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有			うち任期付き	うち契約更新可能性有
人文科学	40歳以上	11	4	4	5	4	4	16	8	8	68.8	50.0	50.0
	40歳未満	3	3	3	2	2	1	5	5	4	60.0	60.0	75.0
社会科学	40歳以上	73	26	25	13	4	4	86	30	29	84.9	86.7	86.2
	40歳未満	10	7	6	3	3	3	13	10	9	76.9	70.0	66.7
理学	40歳以上	10	4	4	10	4	4	20	8	8	50.0	50.0	50.0
	40歳未満	6	6	6	3	2	2	9	8	8	66.7	75.0	75.0
工学	40歳以上	16	1	1	21	1	1	37	2	2	43.2	50.0	50.0
	40歳未満	3	2	2	3	3	1	6	5	3	50.0	40.0	66.7
農学	40歳以上	4	3	3	3	0	0	7	3	3	57.1	100.0	100.0
	40歳未満	3	3	2	4	3	3	7	6	5	42.9	50.0	40.0
保健	40歳以上	103	87	85	45	36	35	148	123	120	69.6	70.7	70.8
	40歳未満	85	79	58	84	81	80	169	160	138	50.3	49.4	42.0
家政	40歳以上	3	3	3	0	0	0	3	3	3	100.0	100.0	100.0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
教育	40歳以上	4	1	0	0	0	0	4	1	0	100.0	100.0	
	40歳未満	1	0	0	0	0	0	1	0	0	100.0		
芸術	40歳以上	4	4	4	1	1	1	5	5	5	80.0	80.0	80.0
	40歳未満	6	6	6	2	2	2	8	8	8	75.0	75.0	75.0
その他	40歳以上	21	11	9	21	6	1	42	17	10	50.0	64.7	90.0
	40歳未満	13	11	7	12	12	10	25	23	17	52.0	47.8	41.2
合計		379	261	228	232	164	152	611	425	380	62.0	61.4	60.0

専攻分野		教授											女性比率	うち任期付き	
		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					
医学	40歳以上	171	81		60	2,128		926	739		2,299	1,007	799	7.4	8.0
	40歳未満	1	1	1	7	2	2	8	3	3	12.5	33.3	33.3		
歯学	40歳以上	16	2	2	232	41	32	248	43	34	6.5	4.7	5.9		
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
薬学	40歳以上	21	8	5	245	56	45	266	64	50	7.9	12.5	10.0		
	40歳未満	0	0	0	2	0	0	2	0	0	0.0				
看護学	40歳以上	193	51	47	92	35	31	285	86	78	67.7	59.3	60.3		
	40歳未満	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0.0				
保健その他	40歳以上	112	24	20	399	77	53	511	101	73	21.9	23.8	27.4		
	40歳未満	1	0	0	0	0	0	1	0	0	100.0				
合計		515	167	135	3,106	1,137	902	3,621	1,304	1,037	14.2	12.8	13.0		

専攻分野		准教授											女性比率	うち任期付き	
		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					
医学	40歳以上	254	141		116	1,684		867	736		1,938	1,008	852	13.1	14.0
	40歳未満	6	6	4	48	34	27	54	40	31	11.1	15.0	12.9		
歯学	40歳以上	47	15	13	145	44	28	192	59	41	24.5	25.4	31.7		
	40歳未満	1	0	0	4	1	1	5	1	1	20.0	0.0	0.0		
薬学	40歳以上	30	7	4	164	52	47	194	59	51	15.5	11.9	7.8		
	40歳未満	4	2	2	19	8	6	23	10	8	17.4	20.0	25.0		
看護学	40歳以上	127	41	40	24	8	8	151	49	48	84.1	83.7	83.3		
	40歳未満	4	2	2	4	3	3	8	5	5	50.0	40.0	40.0		
保健その他	40歳以上	128	39	37	270	126	105	398	165	142	32.2	23.6	26.1		
	40歳未満	9	3	3	32	17	16	41	20	19	22.0	15.0	15.8		
合計		610	256	221	2,394	1,160	977	3,004	1,416	1,198	20.3	18.1	18.4		

専攻分野		講師(常勤)											女性比率	うち任期付き	
		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					
医学	40歳以上	345	184		152	1,780		853	759		2,125	1,037	911	16.2	17.7
	40歳未満	20	13	13	117	77	60	137	90	73	14.6	14.4	17.8		
歯学	40歳以上	34	6	4	135	29	23	169	35	27	20.1	17.1	14.8		
	40歳未満	4	2	2	10	3	1	14	5	3	28.6	40.0	66.7		
薬学	40歳以上	7	3	1	40	18	11	47	21	12	14.9	14.3	8.3		
	40歳未満	5	3	3	13	8	5	18	11	8	27.8	27.3	37.5		
看護学	40歳以上	69	14	14	15	9	9	84	23	23	82.1	60.9	60.9		
	40歳未満	9	5	5	9	3	3	18	8	8	50.0	62.5	62.5		
保健その他	40歳以上	79	37	31	169	122	99	248	159	130	31.9	23.3	23.8		
	40歳未満	16	5	2	33	23	13	49	28	15	32.7	17.9	13.3		
合計		588	272	227	2,321	1,145	983	2,909	1,417	1,210	20.2	19.2	18.8		

専攻分野		助教											女性比率	うち任期付き	
		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					
医学	40歳以上	1,190	753		613	3,253		1,874	1,537		4,443	2,627	2,150	26.8	28.7
	40歳未満	947	706	576	2,717	2,045	1,665	3,664	2,751	2,241	25.8	25.7	25.7		
歯学	40歳以上	141	40	28	183	57	47	324	97	75	43.5	41.2	37.3		
	40歳未満	170	95	63	215	129	103	385	224	166	44.2	42.4	38.0		
薬学	40歳以上	29	19	14	54	22	16	83	41	30	34.9	46.3	46.7		
	40歳未満	49	40	21	174	117	72	223	157	93	22.0	25.5	22.6		
看護学	40歳以上	160	81	68	25	16	11	185	97	79	86.5	83.5	86.1		
	40歳未満	122	73	67	46	25	22	168	98	89	72.6	74.5	75.3		
保健その他	40歳以上	226	148	102	318	260	174	544	408	276	41.5	36.3	37.0		
	40歳未満	157	127	83	313	265	199	470	392	282	33.4	32.4	29.4		
合計		3,191	2,082	1,635	7,298	4,810	3,846	10,489	6,892	5,481	30.4	30.2	29.8		

専攻分野		小計											女性比率	うち任期付き	
		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					
医学	40歳以上	1,960	1,159		941	8,845		4,520	3,771		10,805	5,679	4,712	18.1	20.4
	40歳未満	974	726	594	2,889	2,158	1,754	3,863	2,884	2,348	25.2	25.2	25.3		
歯学	40歳以上	238	63	47	695	171	130	933	234	177	25.5	26.9	26.6		
	40歳未満	175	97	65	229	133	105	404	230	170	43.3	42.2	38.2		
薬学	40歳以上	87	37	24	503	148	119	590	185	143	14.7	20.0	16.8		
	40歳未満	58	45	26	208	133	83	266	178	109	21.8	25.3	23.9		
看護学	40歳以上	549	187	169	156	68	59	705	255	228	77.9	73.3	74.1		
	40歳未満	135	80	74	60	31	28	195	111	102	69.2	72.1	72.5		
保健その他	40歳以上	545	248	190	1,156	585	431	1,701	833	621	32.0	29.8	30.6		
	40歳未満	183	135	88	378	305	228	561	440	316	32.6	30.7	27.8		
合計		4,904	2,777	2,218	15,119	8,252	6,708	20,023	11,029	8,926	24.5	25.2	24.8		

専攻分野		助手											
		女			男			計			女性比率	うち任期付き	
		うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有
医学	40歳以上	44	40	39	15	14	13	59	54	52	74.6	74.1	75.0
	40歳未満	27	27	25	26	26	25	53	53	50	50.9	50.9	50.0
歯学	40歳以上	2	1	0	1	0	0	3	1	0	66.7	100.0	
	40歳未満	2	2	2	0	0	0	2	2	2	100.0	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	0	0	0	0	0	0			
看護学	40歳以上	8	8	8	2	2	2	10	10	10	80.0	80.0	80.0
	40歳未満	9	5	5	4	4	4	13	9	9	69.2	55.6	55.6
保健その他	40歳以上	47	40	39	26	20	20	73	60	59	64.4	66.7	66.1
	40歳未満	47	45	27	54	51	51	101	96	78	46.5	46.9	34.6
合計		188	168	145	129	117	115	317	285	260	59.3	58.9	55.8

※第15回から、年齢区分を設けた。

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

※第15回から、「保健」を細分化して調査した。

※第16回から、任期付き教員について契約更新の可能性の有無を調査した。



表1.7-1 常勤教員の採用・転入

単位:人

異動後の職名 専攻分野	教授				准教授				講師(常勤)			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
人文科学	1	13	14	7.1	41	39	80	51.3	33	41	74	44.6
社会科学	14	55	69	20.3	23	64	87	26.4	31	56	87	35.6
理学	6	66	72	8.3	19	81	100	19.0	4	19	23	17.4
工学	23	123	146	15.8	30	179	209	14.4	20	35	55	36.4
農学(獣医学、水産学を含む)	1	30	31	3.2	12	48	60	20.0	3	6	9	33.3
保健(医歯薬学を含む)	38	192	230	16.5	49	189	238	20.6	56	206	262	21.4
家政	1	0	1	100.0	3	2	5	60.0	1	0	1	100.0
教育	13	51	64	20.3	38	103	141	27.0	44	69	113	38.9
芸術	2	2	4	50.0	7	7	14	50.0	1	2	3	33.3
その他	23	119	142	16.2	50	124	174	28.7	32	71	103	31.1
計	122	651	773	15.8	272	836	1,108	24.5	225	505	730	30.8
上記のうち外国人(再掲)	14	25	39	35.9	33	80	113	29.2	39	39	78	50.0

異動後の職名 専攻分野	助教				小計				助手			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
人文科学	43	66	109	39.4	118	159	277	42.6	3	2	5	60.0
社会科学	20	59	79	25.3	88	234	322	27.3	7	3	10	70.0
理学	56	205	261	21.5	85	371	456	18.6	2	3	5	40.0
工学	102	382	484	21.1	175	719	894	19.6	8	1	9	88.9
農学(獣医学、水産学を含む)	50	93	143	35.0	66	177	243	27.2	2	3	5	40.0
保健(医歯薬学を含む)	638	1,742	2,380	26.8	781	2,329	3,110	25.1	85	43	128	66.4
家政	3	0	3	100.0	8	2	10	80.0	3	0	3	100.0
教育	16	29	45	35.6	111	252	363	30.6	0	0	0	
芸術	6	12	18	33.3	16	23	39	41.0	2	2	4	50.0
その他	127	289	416	30.5	232	603	835	27.8	9	8	17	52.9
計	1,061	2,877	3,938	26.9	1,680	4,869	6,549	25.7	121	65	186	65.1
上記のうち外国人(再掲)	191	275	466	41.0	277	419	696	39.8	3	2	5	60.0

異動後の職名 専攻分野	教授				准教授				講師(常勤)			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
医学	20	137	157	12.7	27	136	163	16.6	30	153	183	16.4
歯学	1	11	12	8.3	5	7	12	41.7	3	3	6	50.0
薬学	1	16	17	5.9	3	13	16	18.8	2	5	7	28.6
看護学	9	6	15	60.0	5	1	6	83.3	4	2	6	66.7
保健その他	7	19	26	26.9	7	27	34	20.6	14	30	44	31.8
計	38	189	227	16.7	47	184	231	20.3	53	193	246	21.5

異動後の職名 専攻分野	助教				小計				助手			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
医学	453	1,468	1,921	23.6	530	1,894	2,424	21.9	43	23	66	65.2
歯学	52	64	116	44.8	61	85	146	41.8	5	0	5	100.0
薬学	13	49	62	21.0	19	83	102	18.6	0	0	0	
看護学	30	13	43	69.8	48	22	70	68.6	6	1	7	85.7
保健その他	82	135	217	37.8	110	211	321	34.3	31	19	50	62.0
計	630	1,729	2,359	26.7	768	2,295	3,063	25.1	85	43	128	66.4

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

※第15回から、「保健」を細分化して調査した。

※第21回から、外国人内数を調査した。

表1.7-2 本務教員からの学内昇任

単位:人

異動後の職名 専攻分野	教授				准教授				講師(常勤)			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
人文科学	33	68	101	32.7	16	21	37	43.2	3	3	6	50.0
社会科学	27	67	94	28.7	10	28	38	26.3	3	3	6	50.0
理学	11	83	94	11.7	12	61	73	16.4	5	19	24	20.8
工学	20	203	223	9.0	21	176	197	10.7	4	45	49	8.2
農学(獣医学、水産学を含む)	14	99	113	12.4	16	46	62	25.8	4	7	11	36.4
保健(医歯薬学を含む)	22	112	134	16.4	42	234	276	15.2	68	287	355	19.2
家政	2	2	4	50.0	2	0	2	100.0	1	0	1	100.0
教育	30	85	115	26.1	19	34	53	35.8	2	2	4	50.0
芸術	5	14	19	26.3	3	4	7	42.9	0	0	0	
その他	29	101	130	22.3	27	61	88	30.7	6	13	19	31.6
計	193	834	1,027	18.8	168	665	833	20.2	96	379	475	20.2
上記のうち外国人(再掲)	15	24	39	38.5	13	31	44	29.5	1	11	12	8.3

異動後の職名 専攻分野	助教				計			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
人文科学	0	0	0		52	92	144	36.1
社会科学	0	0	0		40	98	138	29.0
理学	0	0	0		28	163	191	14.7
工学	2	0	2	100.0	47	424	471	10.0
農学(獣医学、水産学を含む)	0	0	0		34	152	186	18.3
保健(医歯薬学を含む)	14	9	23	60.9	146	642	788	18.5
家政	0	0	0		5	2	7	71.4
教育	0	0	0		51	121	172	29.7
芸術	0	0	0		8	18	26	30.8
その他	2	2	4	50.0	64	177	241	26.6
計	18	11	29	62.1	475	1,889	2,364	20.1
上記のうち外国人(再掲)	2	2	4	50.0	31	68	99	31.3

異動後の職名 専攻分野	教授				准教授				講師(常勤)			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
医学	4	75	79	5.1	20	172	192	10.4	52	238	290	17.9
歯学	2	7	9	22.2	2	12	14	14.3	4	17	21	19.0
薬学	1	5	6	16.7	4	8	12	33.3	2	4	6	33.3
看護学	8	4	12	66.7	7	2	9	77.8	2	2	4	50.0
保健その他	7	16	23	30.4	7	28	35	20.0	8	26	34	23.5
計	22	107	129	17.1	40	222	262	15.3	68	287	355	19.2

異動後の職名 専攻分野	助教				計			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
医学	3	7	10	30.0	79	492	571	13.8
歯学	0	0	0		8	36	44	18.2
薬学	0	0	0		7	17	24	29.2
看護学	10	0	10	100.0	27	8	35	77.1
保健その他	1	2	3	33.3	23	72	95	24.2
計	14	9	23	60.9	144	625	769	18.7

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

※第15回から、「保健」を細分化して調査した。

※第21回から、外国人内数を調査した。

表1.8 常勤職員の職系別・職名別職員数

単位:人

職名	事務系				技術技能系				医療系			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
課長相当職以上	533	2,137	2,670	20.0	18	218	236	7.6	262	154	416	63.0
課長補佐、専門員等	821	1,948	2,769	29.6	89	520	609	14.6	197	228	425	46.4
係長、専門職員等	3,162	4,683	7,845	40.3	645	2,172	2,817	22.9	2,009	836	2,845	70.6
主任等	3,178	2,034	5,212	61.0	93	311	404	23.0	2,319	416	2,735	84.8
その他一般職員	9,194	3,757	12,951	71.0	1,152	1,686	2,838	40.6	35,718	7,525	43,243	82.6
計	16,888	14,559	31,447	53.7	1,997	4,907	6,904	28.9	40,505	9,159	49,664	81.6

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	4	6	10	40.0	818	2,522	3,340	24.5
課長補佐、専門員等	8	31	39	20.5	11	20	31	35.5	1,126	2,747	3,873	29.1
係長、専門職員等	31	128	159	19.5	30	53	83	36.1	5,877	7,872	13,749	42.7
主任等	15	27	42	35.7	0	3	3	0.0	5,605	2,791	8,396	66.8
その他一般職員	166	68	234	70.9	380	546	926	41.0	46,610	13,582	60,192	77.4
計	221	261	482	45.9	425	628	1,053	40.4	60,036	29,514	89,550	67.0

職名	女	男	計	女性比率
URA	186	270	456	40.8

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	52	255	307	16.9	3	52	55	5.5	4	4	8	50.0
課長補佐、専門員等	17	53	70	24.3	3	16	19	15.8	0	0	0	
係長、専門職員等	95	127	222	42.8	11	30	41	26.8	9	4	13	69.2
主任等	67	47	114	58.8	0	6	6	0.0	8	5	13	61.5
その他一般職員	2,138	712	2,850	75.0	342	300	642	53.3	4,441	900	5,341	83.1
計	2,369	1,194	3,563	66.5	359	404	763	47.1	4,462	913	5,375	83.0

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	2	2	0.0	59	313	372	15.9
課長補佐、専門員等	0	0	0		0	5	5	0.0	20	74	94	21.3
係長、専門職員等	4	15	19	21.1	7	13	20	35.0	126	189	315	40.0
主任等	0	1	1	0.0	0	2	2	0.0	75	61	136	55.1
その他一般職員	31	13	44	70.5	80	45	125	64.0	7,032	1,970	9,002	78.1
計	35	29	64	54.7	87	67	154	56.5	7,312	2,607	9,919	73.7

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

単位:大学

実施状況	常勤教員の採用	常勤教員の昇任	常勤職員の採用
実施した	58	36	18
実施しなかった	28	50	68

表1.11 専攻分野別 公募人事による教員採用にかかる応募者数・採用者数

単位:人

専攻分野	教授 応募者数											
	女			男			計			女性比率	うち任期付き	
	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有
人文科学	10	0	0	38	0	0	48	0	0	20.8		
社会科学	34	4	4	113	22	22	147	26	26	23.1	15.4	15.4
理学	201	3	0	1,274	49	25	1,475	52	25	13.6	5.8	0.0
工学	181	8	8	1,511	87	81	1,692	95	89	10.7	8.4	9.0
農学	26	1	1	295	10	6	321	11	7	8.1	9.1	14.3
保健	234	120	119	1,173	706	674	1,407	826	793	16.6	14.5	15.0
家政	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
教育	26	15	15	98	30	27	124	45	42	21.0	33.3	35.7
芸術	1	1	1	4	2	2	5	3	3	20.0	33.3	33.3
その他	336	45	30	870	171	131	1,206	216	161	27.9	20.8	18.6
合計	1,049	197	178	5,376	1,077	968	6,425	1,274	1,146	16.3	15.5	15.5

専攻分野	教授 採用者数											
	女			男			計			女性比率	うち任期付き	
	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有
人文科学	3	0	0	7	0	0	10	0	0	30.0		
社会科学	3	1	1	12	2	2	15	3	3	20.0	33.3	33.3
理学	9	0	0	75	8	5	84	8	5	10.7	0.0	0.0
工学	20	3	3	143	15	11	163	18	14	12.3	16.7	21.4
農学	0	0	0	43	3	2	43	3	2	0.0	0.0	0.0
保健	50	25	25	196	105	96	246	130	121	20.3	19.2	20.7
家政	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
教育	7	2	2	22	13	10	29	15	12	24.1	13.3	16.7
芸術	1	1	1	2	1	1	3	2	2	33.3	50.0	50.0
その他	15	6	4	71	23	18	86	29	22	17.4	20.7	18.2
合計	108	38	36	571	170	145	679	208	181	15.9	18.3	19.9

専攻分野	准教授 応募者数											
	女			男			計			女性比率	うち任期付き	
	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有
人文科学	336	46	29	437	67	48	773	113	77	43.5	40.7	37.7
社会科学	134	16	13	421	88	74	555	104	87	24.1	15.4	14.9
理学	382	101	100	2,527	428	422	2,909	529	522	13.1	19.1	19.2
工学	221	69	55	1,356	389	354	1,577	458	409	14.0	15.1	13.4
農学	96	10	10	305	48	48	401	58	58	23.9	17.2	17.2
保健	77	61	52	316	231	206	393	292	258	19.6	20.9	20.2
家政	19	1	1	23	0	0	42	1	1	45.2	100.0	100.0
教育	191	82	69	414	158	135	605	240	204	31.6	34.2	33.8
芸術	98	44	44	150	64	64	248	108	108	39.5	40.7	40.7
その他	459	185	160	915	457	358	1,374	642	518	33.4	28.8	30.9
合計	2,013	615	533	6,864	1,930	1,709	8,877	2,545	2,242	22.7	24.2	23.8

専攻分野	准教授 採用者数											
	女			男			計			女性比率	うち任期付き	
	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有	うち任期付き		うち契約更新可能性有		うち任期付き	うち契約更新可能性有
人文科学	36	4	3	29	7	5	65	11	8	55.4	36.4	37.5
社会科学	8	0	0	36	10	9	44	10	9	18.2	0.0	0.0
理学	21	2	2	105	35	32	126	37	34	16.7	5.4	5.9
工学	19	10	7	172	48	41	191	58	48	9.9	17.2	14.6
農学	15	2	2	52	5	5	67	7	7	22.4	28.6	28.6
保健	42	33	29	184	143	125	226	176	154	18.6	18.8	18.8
家政	3	1	1	3	0	0	6	1	1	50.0	100.0	100.0
教育	23	11	10	49	23	21	72	34	31	31.9	32.4	32.3
芸術	8	4	4	9	6	6	17	10	10	47.1	40.0	40.0
その他	35	20	15	91	53	43	126	73	58	27.8	27.4	25.9
合計	210	87	73	730	330	287	940	417	360	22.3	20.9	20.3

専攻分野	講師(常勤)											
	応募者数											女性比率
	女	うち任期付き		男	うち任期付き		計	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	349	256	222	462	314	284	811	570	506	43.0	44.9	43.9
社会科学	171	110	84	336	152	111	507	262	195	33.7	42.0	43.1
理学	17	3	2	155	24	24	172	27	26	9.9	11.1	7.7
工学	131	24	17	424	84	75	555	108	92	23.6	22.2	18.5
農学	5	2	2	23	2	2	28	4	4	17.9	50.0	50.0
保健	70	42	37	230	170	143	300	212	180	23.3	19.8	20.6
家政	3	0	0	0	0	0	3	0	0	100.0		
教育	258	157	148	628	324	318	886	481	466	29.1	32.6	31.8
芸術	8	1	1	19	15	15	27	16	16	29.6	6.3	6.3
その他	155	98	84	260	151	108	415	249	192	37.3	39.4	43.8
合計	1,167	693	597	2,537	1,236	1,080	3,704	1,929	1,677	31.5	35.9	35.6

専攻分野	講師(常勤)											
	採用者数											女性比率
	女	うち任期付き		男	うち任期付き		計	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	28	21	18	31	19	17	59	40	35	47.5	52.5	51.4
社会科学	22	12	9	35	19	14	57	31	23	38.6	38.7	39.1
理学	3	2	1	10	4	4	13	6	5	23.1	33.3	20.0
工学	15	5	2	33	15	13	48	20	15	31.3	25.0	13.3
農学	1	1	1	6	1	1	7	2	2	14.3	50.0	50.0
保健	48	32	28	176	130	105	224	162	133	21.4	19.8	21.1
家政	1	0	0	0	0	0	1	0	0	100.0		
教育	33	20	19	57	28	27	90	48	46	36.7	41.7	41.3
芸術	0	0	0	2	1	1	2	1	1	0.0	0.0	0.0
その他	13	11	8	28	19	18	41	30	26	31.7	36.7	30.8
合計	164	104	86	378	236	200	542	340	286	30.3	30.6	30.1

専攻分野	助教											
	応募者数											女性比率
	女	うち任期付き		男	うち任期付き		計	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	262	205	113	339	205	124	601	410	237	43.6	50.0	47.7
社会科学	102	99	66	234	218	165	336	317	231	30.4	31.2	28.6
理学	244	208	162	1,154	844	613	1,398	1,052	775	17.5	19.8	20.9
工学	298	246	204	1,269	939	794	1,567	1,185	998	19.0	20.8	20.4
農学	107	74	57	272	189	161	379	263	218	28.2	28.1	26.1
保健	381	341	263	769	683	501	1,150	1,024	764	33.1	33.3	34.4
家政	10	10	0	3	3	0	13	13	0	76.9	76.9	
教育	89	55	35	211	116	90	300	171	125	29.7	32.2	28.0
芸術	13	13	0	32	20	0	45	33	0	28.9	39.4	
その他	433	373	215	970	909	622	1,403	1,282	837	30.9	29.1	25.7
合計	1,939	1,624	1,115	5,253	4,126	3,070	7,192	5,750	4,185	27.0	28.2	26.6

専攻分野	助教											
	採用者数											女性比率
	女	うち任期付き		男	うち任期付き		計	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	32	27	18	32	21	9	64	48	27	50.0	56.3	66.7
社会科学	14	14	7	42	38	26	56	52	33	25.0	26.9	21.2
理学	39	36	28	140	112	83	179	148	111	21.8	24.3	25.2
工学	54	44	30	216	169	131	270	213	161	20.0	20.7	18.6
農学	30	20	15	63	55	44	93	75	59	32.3	26.7	25.4
保健	274	245	204	598	522	411	872	767	615	31.4	31.9	33.2
家政	3	3	0	0	0	0	3	3	0	100.0	100.0	
教育	17	14	6	24	14	9	41	28	15	41.5	50.0	40.0
芸術	2	2	0	3	2	0	5	4	0	40.0	50.0	
その他	67	63	41	160	152	114	227	215	155	29.5	29.3	26.5
合計	532	468	349	1,278	1,085	827	1,810	1,553	1,176	29.4	30.1	29.7

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	957	507	364	1,276	586	456	2,233	1,093	820	42.9	46.4	44.4
社会科学	441	229	167	1,104	480	372	1,545	709	539	28.5	32.3	31.0
理学	844	315	264	5,110	1,345	1,084	5,954	1,660	1,348	14.2	19.0	19.6
工学	831	347	284	4,560	1,499	1,304	5,391	1,846	1,588	15.4	18.8	17.9
農学	234	87	70	895	249	217	1,129	336	287	20.7	25.9	24.4
保健	762	564	471	2,488	1,790	1,524	3,250	2,354	1,995	23.4	24.0	23.6
家政	32	11	1	26	3	0	58	14	1	55.2	78.6	100.0
教育	564	309	267	1,351	628	570	1,915	937	837	29.5	33.0	31.9
芸術	120	59	46	205	101	81	325	160	127	36.9	36.9	36.2
その他	1,383	701	489	3,015	1,688	1,219	4,398	2,389	1,708	31.4	29.3	28.6
合計	6,168	3,129	2,423	20,030	8,369	6,827	26,198	11,498	9,250	23.5	27.2	26.2

専攻分野	小計											
	採用者数											
	女	うち任期付き		男	うち任期付き		計	うち任期付き		女性比率	うち任期付き	
		うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有	
人文科学	99	52	39	99	47	31	198	99	70	50.0	52.5	55.7
社会科学	47	27	17	125	69	51	172	96	68	27.3	28.1	25.0
理学	72	40	31	330	159	124	402	199	155	17.9	20.1	20.0
工学	108	62	42	564	247	196	672	309	238	16.1	20.1	17.6
農学	46	23	18	164	64	52	210	87	70	21.9	26.4	25.7
保健	414	335	286	1,154	900	737	1,568	1,235	1,023	26.4	27.1	28.0
家政	7	4	1	3	0	0	10	4	1	70.0	100.0	100.0
教育	80	47	37	152	78	67	232	125	104	34.5	37.6	35.6
芸術	11	7	5	16	10	8	27	17	13	40.7	41.2	38.5
その他	130	100	68	350	247	193	480	347	261	27.1	28.8	26.1
合計	1,014	697	544	2,957	1,821	1,459	3,971	2,518	2,003	25.5	27.7	27.2

専攻分野	教授											
	応募者数											
	女	うち任期付き		男	うち任期付き		計	うち任期付き		女性比率	うち任期付き	
		うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有	
医学	87	49	49	793	497	482	880	546	531	9.9	9.0	9.2
歯学	11	0	0	50	14	14	61	14	14	18.0	0.0	0.0
薬学	24	1	1	84	26	26	108	27	27	22.2	3.7	3.7
看護学	59	40	40	18	16	16	77	56	56	76.6	71.4	71.4
保健その他	51	30	29	216	146	135	267	176	164	19.1	17.0	17.7
合計	232	120	119	1,161	699	673	1,393	819	792	16.7	14.7	15.0

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	19	12	12	139	84	78	158	96	90	12.0	12.5	13.3
歯学	1	0	0	15	3	3	16	3	3	6.3	0.0	0.0
薬学	2	0	0	12	4	4	14	4	4	14.3	0.0	0.0
看護学	20	11	11	7	5	5	27	16	16	74.1	68.8	68.8
保健その他	8	2	2	18	6	5	26	8	7	30.8	25.0	28.6
合計	50	25	25	191	102	95	241	127	120	20.7	19.7	20.8

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	43	37	29	181	149	136	224	186	165	19.2	19.9	17.6
歯学	4	4	4	20	16	16	24	20	20	16.7	20.0	20.0
薬学	1	1	1	18	11	10	19	12	11	5.3	8.3	9.1
看護学	15	14	14	5	3	3	20	17	17	75.0	82.4	82.4
保健その他	6	4	4	49	41	41	55	45	45	10.9	8.9	8.9
合計	69	60	52	273	220	206	342	280	258	20.2	21.4	20.2

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	23	20	17	134	113	102	157	133	119	14.6	15.0	14.3
歯学	1	1	1	6	4	4	7	5	5	14.3	20.0	20.0
薬学	0	0	0	8	5	4	8	5	4	0.0	0.0	0.0
看護学	11	10	10	3	2	2	14	12	12	78.6	83.3	83.3
保健その他	3	1	1	17	13	13	20	14	14	15.0	7.1	7.1
合計	38	32	29	168	137	125	206	169	154	18.4	18.9	18.8

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
医学	45	130	27	183	130	123	228	260	150	19.7	50.0	18.0
歯学	3	2	2	6	2	2	9	4	4	33.3	50.0	50.0
薬学	8	7	5	8	7	5	16	14	10	50.0	50.0	50.0
看護学	6	2	2	3	2	2	9	4	4	66.7	50.0	50.0
保健その他	3	11	1	12	11	9	15	22	10	20.0	50.0	10.0
合計	65	152	37	212	152	141	277	304	178	23.5	50.0	20.8

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
医学	33	22	22	139	98	92	172	120	114	19.2	18.3	19.3
歯学	2	2	2	3	0	0	5	2	2	40.0	100.0	100.0
薬学	2	1	1	4	3	1	6	4	2	33.3	25.0	50.0
看護学	4	2	2	2	2	2	6	4	4	66.7	50.0	50.0
保健その他	3	1	1	10	9	8	13	10	9	23.1	10.0	11.1
合計	44	28	28	158	112	103	202	140	131	21.8	20.0	21.4

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
医学	240	219	182	585	514	420	825	733	602	29.1	29.9	30.2
歯学	17	9	7	26	17	15	43	26	22	39.5	34.6	31.8
薬学	18	18	8	39	39	23	57	57	31	31.6	31.6	25.8
看護学	44	40	29	19	18	8	63	58	37	69.8	69.0	78.4
保健その他	48	41	36	61	56	35	109	97	71	44.0	42.3	50.7
合計	367	327	262	730	644	501	1,097	971	763	33.5	33.7	34.3

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
医学	197	179	152	521	453	371	718	632	523	27.4	28.3	29.1
歯学	14	8	6	21	16	14	35	24	20	40.0	33.3	30.0
薬学	5	5	4	16	16	9	21	21	13	23.8	23.8	30.8
看護学	24	22	20	3	3	2	27	25	22	88.9	88.0	90.9
保健その他	27	24	21	25	22	15	52	46	36	51.9	52.2	58.3
合計	267	238	203	586	510	411	853	748	614	31.3	31.8	33.1

専攻分野	小計 応募者数											
	女			男			計			女性 比率	うち任期付き	
	うち任期付き		うち契約更新 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	415	435	287	1,742	1,290	1,161	2,157	1,725	1,448	19.2	25.2	19.8
歯学	35	15	13	102	49	47	137	64	60	25.5	23.4	21.7
薬学	51	27	15	149	83	64	200	110	79	25.5	24.5	19.0
看護学	124	96	85	45	39	29	169	135	114	73.4	71.1	74.6
保健その他	108	86	70	338	254	220	446	340	290	24.2	25.3	24.1
合計	733	659	470	2,376	1,715	1,521	3,109	2,374	1,991	23.6	27.8	23.6

専攻分野	小計 採用者数											
	女			男			計			女性 比率	うち任期付き	
	うち任期付き		うち契約更新 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	272	233	203	933	748	643	1,205	981	846	22.6	23.8	24.0
歯学	18	11	9	45	23	21	63	34	30	28.6	32.4	30.0
薬学	9	6	5	40	28	18	49	34	23	18.4	17.6	21.7
看護学	59	45	43	15	12	11	74	57	54	79.7	78.9	79.6
保健その他	41	28	25	70	50	41	111	78	66	36.9	35.9	37.9
合計	399	323	285	1,103	861	734	1,502	1,184	1,019	26.6	27.3	28.0

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

※第15回から、「保健」を細分化して調査した。

表2.1 女性学・ジェンダー研究関連授業科目の開講状況

単位:人

課程	開講 科目数	担当教員				受講者概数		
		女	男	専任	非常勤	女	男	受講者計
①学士課程	1,154	1,059	989	1,729	320	33,121	31,310	64,431
②修士課程	412	364	266	540	90	1,825	2,005	3,830
③博士課程	157	133	125	229	29	395	256	651
④専門職学位課程	22	26	25	44	7	163	114	277
⑤全学共通科目	372	424	341	606	159	17,065	20,023	37,088
⑥公開講座	49	32	28	33	22	1,269	547	1,816
計	2,166	2,038	1,774	3,181	627	53,838	54,255	108,093

表3.1 育児介護休業等の利用者数

単位:人

制度名		利用教員数		代替教員数		閉講した科目数	利用職員数	
		女	男	女	男		女	男
育児休業	部分休業	114	11	0	1	0	5,728	179
	育児休業	406	285	69	66	35	6,322	869
介護休業	部分休業	3	1	0	0	0	39	5
	介護休業	6	0	0	0	0	79	8

表3.2 保育施設・設備等の設置状況

施設の種類	設置数	大学数
学内保育所(室)及び提携保育所(室)	85	47
その他の学内保育施設・設備	125	38



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	83	3	96.5	3.5

	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	79	7	91.9	8.1
(2)女性教員・研究者への応募者数増加を目指した取組の実施	83	3	96.5	3.5
(3)若手女性研究者や女子学生、女子中高生など次世代研究者へのロールモデルの提供	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	82	4	95.3	4.7
(3)育児休業等からの復帰を容易にすることを含めた施設設備の設置・充実	78	8	90.7	9.3
(4)女性研究者が不安や悩みを相談できるようなメンタル的なサポート体制の整備・充実	83	3	96.5	3.5
(5)ハラスメント対応の体制整備・強化	86	0	100.0	0.0
教職員による学生に対する性暴力等(セクシュアルハラスメントを含む)に関する実態調査(※)	17	69	19.8	80.2

	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	83	3	96.5	3.5
(2)教職員(男性教職員を含む)の両立支援制度(育児・介護休業等)の活用可能な雰囲気醸成	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	78	8	90.7	9.3

	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

(※)教職員による学生に対する性暴力等(セクシュアルハラスメントを含む)に関する実態調査(アンケート)等の公表

4年に1回調査を行っており、前回は2022年に実施 <a href="https://www.sh-help.provost.nagoya-u.ac.jp/survey.html">https://www.sh-help.provost.nagoya-u.ac.jp/survey.html</a>	(名古屋大学)
<a href="https://www.hyogo-u.ac.jp/visitor/student/student_support2.php">https://www.hyogo-u.ac.jp/visitor/student/student_support2.php</a> ※R5年度実施分は現在結果を集計中	(兵庫教育大学)
学生生活実態調査 第5章 迷惑行為 45頁 <a href="https://www.tokushima-u.ac.jp/fs/4/4/5/1/0/6/_/31_gakuseiseikastujittaicuousahoukokusyo.pdf">https://www.tokushima-u.ac.jp/fs/4/4/5/1/0/6/_/31_gakuseiseikastujittaicuousahoukokusyo.pdf</a>	(徳島大学)

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		
2024年5月1日現在の女性教員比率	16.4 %	総教員数	2387 名中 女性教員数 391 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施(実施予定)の取組			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>			
上記のうち、2024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。また、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、「女性教授増加のための加速アクションプラン」を創設し、令和6年から、昇任に要する人件費を10年間まで支援している。			
現状に対する課題			
女性教員の割合が低い部局は、そもそも女性の学生が少ないと考えられるため、女性の大学院生や学部生の比率を高める工夫が必要である。			
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況			
公表方法			
本学ホームページで公表			
URL			
<a href="https://www.hokudai.ac.jp/jimuk/soumubu/jinjika/kyoudosankaku/">https://www.hokudai.ac.jp/jimuk/soumubu/jinjika/kyoudosankaku/</a>			
2-2 「一般事業主行動計画」におけ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	16.50%
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	3%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2023年度中に実施した取り組みを記入してください			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・多様な部署への女性職員の配置を推進</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・育児休業・育児短時間勤務等の利用に公平な評価の実施</li> </ul>			
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として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	田口 哲		
2024年5月1日現在の女性教員比率	17.2 %	総教員数	355 名中 女性教員数 61 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			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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、本学が策定した一般事業主行動計画に取り組む。</li> </ul>			
上記のうち、2024年度に実施(実施予定)の取組			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員公募における女性の応募状況を調査した上で応募増や採用につながるような教員公募のあり方について検討する。</li> <li>・ダイバーシティマネジメントの浸透のため、年1回以上、管理職向けのセミナー・研修等を実施する。</li> <li>・大学の意思決定機関等への登用を促進するため、教職員を対象とした人材育成に資するセミナー・研修等を実施する。</li> <li>・仕事と子育てを含む生活の調和を図るため、年1回以上、アンコンシャスバイアスやワークライフバランス等に関する研修を実施する。</li> </ul>			
現状に対する課題			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学の常勤教員に占める女性の割合が低い。</li> <li>・管理職に占める女性の割合が低い。</li> <li>・男性教職員が育児休業を取得しやすい雇用環境を整備する必要がある。</li> <li>・多様な働き方とワークライフバランスを引き続き促進する必要がある。</li> </ul>			
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況			
公表方法			
大学ホームページ			
URL			
<a href="https://www.hokkyodai.ac.jp/intro/gender/shiryou/">https://www.hokkyodai.ac.jp/intro/gender/shiryou/</a>			

2-2 「一般事業主行動計画」におけ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	17.2
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占める女性の割合	20	16.7
	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2023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」に記載したものの以外で、学内の計画として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 松田 瑞史

2024年5月1日現在の女性教員比率 8.9 % 総教員数 180 名中 女性教員数 16 名

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

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、2024年度に実施（実施予定）の取組

女性限定公募を積極的に活用する。

現状に対する課題

女性限定公募を積極的に活用していく上で、本学ではライフイベント期にある女性研究者が働きやすい環境にあることが全国的に周知されていないと考えられることから、応募者を増加させるための広報活動やそのための方策・体制づくりが課題である。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

公表方法

ウェブサイト

URL

<https://muran-it.ac.jp/uploads/sites/2/2021/04/kodokeikaku2021-2025.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）	8.90%
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）	68.56%
	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2023年度中に実施した取り組みを記入してください

・公募情報に本学の男女共同参画推進室のホームページアドレスを記載するとともに、当該ホームページを随時更新して本学の取組みを紹介した。また、女性限定公募等のポジティブアクションに取り組んだ。  
・年次休暇の計画的付与を実施した。

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

女性管理職登用を積極的に推進する方針を定め、女性管理職登用に関する数値目標として、役員16.7%、管理職7.7%を掲げている。

大学名 小樽商科大学

学長名 穴沢 眞

2024年5月1日現在の女性教員比率 15.0 % 総教員数 113 名中 女性教員数 17 名

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

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、2024年度に実施（実施予定）の取組

ジェンダーに関するセミナーを実施予定

現状に対する課題

ダイバーシティへの認識を高める必要がある。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況		
公表方法		
HPI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	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%	14.90%
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級に占める女性比率	20%以上 25%
○ 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 44.61%削減
○ その他（3）		
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2023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		
2024年5月1日現在の女性教員比率	16.9%	総教員数	130名中 女性教員数 22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、2024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」策定状況			
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%	16.90%	
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%	14.30%
○ 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2023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		
2024年5月1日現在の女性教員比率	24.9%	総教員数	345名中 女性教員数 86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、2024年度に実施（実施予定）の取組		
女性管理職に登用可能な人材を養成するため、引き続き、キャリアパスを考慮した人事配置等を進める。		
現状に対する課題		
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況		
公表方法		
ウェブサイトで公表		
URL		
<a href="https://www.asahikawa-med.ac.jp/guide/data/organization/">https://www.asahikawa-med.ac.jp/guide/data/organization/</a>		
2-2 「一般事業主行動計画」におけ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）	50%以上 (R8.3.31まで)	61.42% (R5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2023年度中に実施した取り組みを記入してください		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・計画的な年次有給休暇の取得促進、取得率の定期的確認、取得状況の情報共有により休暇を取得しやすい環境の整備</li> <li>・事務局の管理職（課長職）に登用可能な人材確保のため、女性2名を主任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。人材養成のため、中堅職員や係長を対象とした研修やキャリア形成に関する研修へ参加させた。（3名）</li> </ul>		
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として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	榮坂 俊雄		
2024年5月1日現在の女性教員比率	10.1 %	総教員数	129 名中
		女性教員数	13 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組			
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、2024年度に実施（実施予定）の取組			
ライフイベントに係る特別な事情等に配慮した教員評価制度のPR、女性限定公募などを引き続き実施し、女性教員の採用促進を図る。また、道内他機関と連携し、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業を推進し、女性研究者育成及び女性研究者の裾野拡大に取り組む。			
現状に対する課題			
女性の採用を推進しているが、女性の応募者がそもそも少なく、女性教員数が少ない。			
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況			
公表方法			
本学ホームページへの掲載			
URL			
<a href="https://www.kitami-it.ac.jp/about/gender-equality/">https://www.kitami-it.ac.jp/about/gender-equality/</a>			
2-2 「一般事業主行動計画」におけ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	10.07%	
女性教員の採用割合（採用率）			
その他（1）			
その他（2）			
その他（3）			
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2023年度中に実施した取り組みを記入してください			
令和2年度に策定したライフイベント期にある教員への支援に関する要項をもとに、2名の教員に対して、大学予算による非常勤職員の配置を行った。			
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください			
男女共同参画推進のため、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		
2024年5月1日現在の女性教員比率	21.0 %	総教員数	747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			
女性の採用や上位職登用を推進し、ジェンダーバランスの改善に取り組む。また、ライフイベントやライフステージに適切かつ十分に配慮した支援策を展開し、女性が活躍できる環境を整備する。			
上記のうち、2024年度に実施（実施予定）の取組			
上記に挙げた取組			
現状に対する課題			
○女性教員（特に准教授以上職階と理工学研究科・農学生命科学部）の在職比率向上 ○意思決定に関する上位職の女性割合向上 ○これらのため理工系女子入学者の確保や女性大学院進学者の確保 ○女性研究者の育成と教員公募における女性応募者の発掘・確保 ○事務系管理職における上位職女性比率向上 ○長時間労働の是正と働き方改革 ○男性の家庭生活への参画推進			
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況			
公表方法			
大学ウェブサイト			
URL			
<a href="https://www.hirosaki-u.ac.jp/info/actions/kosodate/">https://www.hirosaki-u.ac.jp/info/actions/kosodate/</a>			
2-2 「一般事業主行動計画」におけ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%	23.30%
○ 教員に占める女性の割合（在職率）		20%	21.00%
女性教員の採用割合（採用率）			
○ 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%	19.40%
○ 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2023年度中に実施した取り組みを記入してください			
○学長補佐（仮）等への登用を検討・実施 ○上位職登用拡大に向けた意識啓発セミナー等の実施 ○女性教員採用促進・在職比率向上に向けた部局長ヒアリングを実施 ○女性教員採用促進・在職比率向上に向けた各種支援制度の拡充検討・利用促進 ○事務系女性管理職候補者の養成に資する研修等への女性職員の参加呼びかけ			
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したものを以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください			
文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特性対応型）（実施期間：令和4～9年度）における目標として ○大学全体の女性研究者比率23% ○理工学研究科と農学生命科学部の女性研究者を1.5倍増し、女性研究者比率 理工学研究科8%、農学生命科学部10%			

大学名	岩手大学		
学長名	小川 智		
2024年5月1日現在の女性教員比率	21.7 %	総教員数	373名中 女性教員数 81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			
<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>			
上記のうち、2024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継続実施に加え、2022年度採択の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）を踏まえ、女性教員上位職登用制度の継続実施、女性研究者グローバルキャリア支援海外派遣制度の継続実施、女性活躍・ダイバーシティ採用フェアの開催継続、PI力（研究室主宰能力）向上研修の開催継続、女性活躍変形パイアウト制度等の継続実施。			
現状に対する課題			
女性限定公募の応募者増加や女性優先公募における女性採用率上昇により、女性研究者の採用を加速していくこと。および、女性研究者の上位職登用の加速。また、人件費確保や支援システム整備だけでは解決が難しい障壁となっている研究者組織のあり方。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と意識改革。			
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況			
公表方法			
HPでの公表			
URL			
<a href="https://www.iwate-u.ac.jp/about/management/next-generation.html">https://www.iwate-u.ac.jp/about/management/next-generation.html</a>			

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数	大学執行部（学長・理事・副学長）への女性登用比率を令和2～3年度の実績を上回る	令和5年度の達成状況 17%
○	教員に占める女性の割合（在職率）	20%以上	R6.3.31時点 18.6%
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	令和5年度の達成状況 20%
○	その他（2）	職員1人当たりの有給休暇の取得日数	令和5年度取得率 85.7%
○	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 令和5年度取得率 77% かつ 4人

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2023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かけ、子の出生予定を可能な限り把握し個別に制度を説明。（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）  
また、「女性リーダー育成の環境整備に関する学内教職員向けアンケート調査」を実施し、女性リーダー育成・女性管理職登用の課題等を調査。多様なワークスタイル・ライフスタイルの実現を進め2023年度からテレワーク制度を導入。

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

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	冨永 悌二		
2024年5月1日現在の女性教員比率	19.0 %	総教員数	3050 名中
		女性教員数	578 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、各部署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、2024年度に実施（実施予定）の取組

2024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署に促し、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」策定状況

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	19.85%
○	教員に占める女性の割合（在職率）	令和3年度比で2%以上の増加	19.30%
女性教員の採用割合（採用率）			
○	その他（1）	男性職員の育児休業等取得率	44% (令和5年度)
	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2023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 6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」に記載したものの以外で、学内の計画として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	松岡 尚敏		
2024年5月1日現在の女性教員比率	24.0 %	総教員数	96 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			
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、2024年度に実施（実施予定）の取組			
教員の選考に際し、女性教員の積極的採用を行う。職員の管理職登用を推進する。			
現状に対する課題			
専門分野によっては、女性の応募が少ない。			
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況			
公表方法			
本学公式HP上に公開			
URL			
<a href="https://www.miyakyo-u.ac.jp/wp-content/uploads/2023/03/planR2.pdf">https://www.miyakyo-u.ac.jp/wp-content/uploads/2023/03/planR2.pdf</a>			
2-2 「一般事業主行動計画」におけ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2023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」に記載したものを以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください			
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	南谷 佳弘		
2024年5月1日現在の女性教員比率	21.5 %	総教員数	554 名中 女性教員数 119 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組			
・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更に向上させる。			
上記のうち、2024年度に実施（実施予定）の取組			
・女性教員比率向上のための促進策の策定、各種支援事業の実施。・部局ごとの女性教員採用目標人数の設定及び女性教員採用計画の策定。・女性研究者の研究支援を見直し、新規採用女性研究者を対象とするスタートアップ支援に変更した。・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。・教職員のワークライフバランス向上へ向けた環境改善の取組の参考にするために、アンケートを実施し、今後の具体的な改善策の検討・実施を図る。			
現状に対する課題			
・女性教員比率（特に工学系）の伸び悩み。 ・女子学生比率（特に工学系）の伸び悩み。			
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況			
公表方法			
大学ホームページへの掲載			
URL			
<a href="https://www.akita-u.ac.jp/honbu/daniyo/general_ap_old.html">https://www.akita-u.ac.jp/honbu/daniyo/general_ap_old.html</a>			
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
管理職に占める女性に割合又は人数			
○ 教員に占める女性の割合（在職率）		20%(R3.4.1～)	21.50%
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2023年度中に実施した取り組みを記入してください
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・部局ごとの女性教員採用目標人数の設定。</li> <li>・「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。</li> </ul>
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
<ul style="list-style-type: none"> <li>・学内計画として、2025年度中に女性教員比率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。</li> </ul>

大学名 山形大学

学長名 玉手 英利

2024年5月1日現在の女性教員比率 20.9 % 総教員数 761 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  
 (R5回答)  
 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、2024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。
- ・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を実施し、回答結果をとりまとめ、分析を行う。
- ・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。

現状に対する課題  
 (R5回答)  
 ・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」策定状況

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%	20.78%
○ 教員に占める女性の割合（在職率）	18.5% (2026年度目標)	21.06%
女性教員の採用割合（採用率）		
その他（1）		
その他（2）		
その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2023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

2024年5月1日現在の女性教員比率 18.2 % 総教員数 280 名中 女性教員数 51 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、2024年度に実施（実施予定）の取組  

- ・女性教員比率向上のため、女性限定公募の実施等、女性教員採用に向けた取り組みを引き続き検討、実施する。
- ・既存の男女共同参画の委員会にダイバーシティの観点を取り入れ、更なる推進体制の構築を図るとともに、大学の男女共同参画宣言の見直しや、一般事業主行動計画の策定等を行う。

現状に対する課題  
 数値目標のうち、女性教員比率概ね20%は達成することができなかった。年々数値は上がっているため、引き続き女性教員比率向上のための取り組みを行い、目標達成を目指す。また、女性管理職員比率概ね13%の目標は達成したが、目標値を少し上回るにとどまっている。現在の数値を落とさず、さらに向上させるための取り組みを行っていく。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況		
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
<input type="checkbox"/>	管理職に占める女性に割合又は人数	13%	13.80%
<input type="checkbox"/>	教員に占める女性の割合（在職率）	20%	18.20%
女性教員の採用割合（採用率）			
<input type="checkbox"/>	その他（1） 事務系職員の有給休暇取得率	50%	44.3% （令和4年度取得率）
<input type="checkbox"/>	その他（2）		
<input type="checkbox"/>	その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2023年度中に実施した取り組みを記入してください
<ul style="list-style-type: none"> <li>・各部署と大学の女性教員比率、女性管理職比率の現状把握と課題の洗い出しを行い、女性教員の採用促進を含む人事方針を策定して採用活動を行った。</li> <li>・関係委員会の次年度の業務を見直し、数値目標達成に向けた推進体制の構築を図ることを確認した。</li> <li>・取得促進のため、年休付与日から半年後を目途に取得日数の少ない職員への呼びかけを行った。</li> </ul>

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

2024年5月1日現在の女性教員比率	16.0 %	総教員数	3938 名中	女性教員数	629 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
<p>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。</p> <p>学生の女性比率を高めるため、女子中高生、中学・高等学校の教員、保護者向けのアウトリーチ活動を強化する。加えて、女性在学生に対して、住まい支援やネットワークづくりなど幅広く支援を強化する。</p> <p>また、教職員については、性別、年齢、国籍、障害等の有無にとらわれず、能力・適正に応じた雇用・人事を行うとともに、ワークライフバランスを推進する各種支援事業の拡充により多用な働き方を促進し、女性管理職や女性教授を増やすことで若手の女性教職員が働きやすい環境を作る。</p>

上記のうち、2024年度に実施（実施予定）の取組
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ダイバーシティ・インクルージョン推進のため、男女共同参画室ならびにバリアフリー支援室を統合し、研究機能を強化させた全学組織「多様性包摂共創センター（IncluDE）」を設置した。</li> <li>・女性に対するマイクロアグレッションについての意識啓発を目的に、ポスター掲示や動画発信、トークイベント開催を行った。</li> <li>・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。</li> <li>・若手研究者・大学院生を対象に、アカデミアにおけるキャリア構築支援を目的としたプログラムを開講する。</li> <li>・役員・部長（教員）および副理事・本部部长・事務（部）長（職員）を対象に、「D&amp;Iへの理解の深化・定着セミナー」を実施する（受講必須）。</li> <li>・全教職員を対象に、ジェンダー研修を実施する（受講必須）。</li> <li>・各部署において策定した女性教員の増加目標値について上方修正を実施する。</li> <li>・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。</li> <li>・男性の育児休業取得率向上に向けた啓発活動を実施する。</li> </ul>

現状に対する課題
<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>② アカデミアを目指す女性学生の増加。</li> </ul>

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況		
公表方法		
本学ウェブサイト及び本学ジェンダー・エクイティ推進オフィスウェブサイト		
URL		
https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/actions/public15.html https://www.u-tokyo.ac.jp/kyodo-sankaku/ja/activities/jyosei-katsuyaku-suishin/index.html		

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
<input type="checkbox"/>	管理職に占める女性に割合又は人数		
<input type="checkbox"/>	教員に占める女性の割合（在職率）		
<input type="checkbox"/>	女性教員の採用割合（採用率）	30.00%	23.83% （令和5年度）
<input type="checkbox"/>	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 （R3.4～R6.3）	94.5%増加 （R6.3時点）
<input type="checkbox"/>	その他（2）		
<input type="checkbox"/>	その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2023年度中に実施した取り組みを記入してください
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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（設備用品費等）の支援を実施した。</li> <li>・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。</li> <li>・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（設備用品費等）の支援を実施した。</li> <li>・教職員を対象に、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。</li> <li>・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。</li> <li>・ジェンダー・エクイティ推進に関する研修を、全教職員受講必須としてオンラインで実施した。</li> </ul>
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
<p>執行部による大学運営方針「UTokyo Compass」（2021年度～）において、以下の数値目標を掲げている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・学生における女性比率30%を目指す。</li> <li>・教職員の女性管理職の割合を25%に向上させる。</li> </ul> <p>包括的な施策「UTokyo男女'協働改革#WeChange」（2022年度～）において、以下の数値目標を掲げている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>

大学名	東京医科歯科大学
-----	----------

学長名	田中 雄二郎
-----	--------

2024年5月1日現在の女性教員比率	27.6 %	総教員数	889 名中	女性教員数	245 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
---

<p>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。</p>
--

上記のうち、2024年度に実施（実施予定）の取組
--------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>・第4期キャリアアップ教員の登用</li> <li>・女性上位職の積極登用（第2回キャリアアップ教員の昇任審査）</li> <li>・女性研究者の活躍の「見える化」強化</li> <li>・ダイバーシティ推進に関するセミナーとシンポジウムの開催</li> </ul>
--

現状に対する課題
----------

<p>女性上位職登用制度の継続と発展に向け、制度内容の再検討が必要である。 また引き続き、テレワーク制度の導入など、業務環境向上や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。</p>
---

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
--------------------------------

公表方法
------

大学の公式HP
---------

URL
-----

<a href="https://www.tmd.ac.jp/outline/disclosure/jyosei_ippannigyou/">https://www.tmd.ac.jp/outline/disclosure/jyosei_ippannigyou/</a>
---

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
管理職に占める女性に割合又は人数			
教員に占める女性の割合（在職率）			
女性教員の採用割合（採用率）			
○ その他（1）	女性教員の上位職（講師以上）比率	23	21.3
○ その他（2）	男性の育児休業等・育児目的休暇取得率	20	39.4 (2023年度)
その他（3）			

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2023年度中に実施した取り組みを記入してください
--

<ul style="list-style-type: none"> <li>・第3期キャリアアップ教員の登用（13人）</li> <li>・女性上位職の積極登用（第1回キャリアアップ教員の昇任審査）</li> <li>・女性研究者の活躍の「見える化」強化</li> <li>・ダイバーシティ推進に関するセミナーとシンポジウムの開催</li> </ul>
---

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

<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性教員の上位職（准教授以上）比率 25%：2027年度（「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」）</li> </ul>
---

大学名	東京外国語大学
-----	---------

学長名	林佳世子
-----	------

2024年5月1日現在の女性教員比率	45.6 %	総教員数	248 名中	女性教員数	113 名
--------------------	--------	------	--------	-------	-------

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

<p>[中期計画]</p> <p>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&gt;X その他&gt;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。</p>
--

上記のうち、2024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			
施設や制度が整っており、利用者数も少しずつではあるが増加傾向にあるが、必ずしも十分とは言えないため、引き続き、学内広報等に努め、更なる周知を計っていく必要がある。			
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況			
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			
<a href="https://www.tufs.ac.jp/documents/abouttufs/public_info/female/koudoukeikaku.pdf">https://www.tufs.ac.jp/documents/abouttufs/public_info/female/koudoukeikaku.pdf</a>			
2-2 「一般事業主行動計画」におけ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）	12.50%
教員に占める女性の割合（在職率）			
女性教員の採用割合（採用率）			
○ その他（1）	職員の年次有給休暇年間平均取得率	70%	85.40%
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2023年度中に実施した取り組みを記入してください			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>			
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として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		
2024年5月1日現在の女性教員比率	32.9 %	総教員数	280 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			
(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%維持			
上記のうち、2024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			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>			
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況			
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			
<a href="https://www2.u-gakugei.ac.jp/~danjo/m4/pdf/action_plan_jyouseikatuyaku_2021-2026.pdf">https://www2.u-gakugei.ac.jp/~danjo/m4/pdf/action_plan_jyouseikatuyaku_2021-2026.pdf</a>			
2-2 「一般事業主行動計画」におけ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）	7.14%
○ 教員に占める女性の割合（在職率）		42%（附属教員）	37.72%
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2023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		
2024年5月1日現在の女性教員比率	18.8 %	総教員数	405 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			
<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>			
上記のうち、2024年度に実施（実施予定）の取組			
<p>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ている。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）」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、運用している。</p>			
現状に対する課題			
特になし			
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況			
公表方法			
本学Webサイトにて公表			
URL			
<a href="https://www.tuat.ac.jp/documents/tuat/outline/jyuhoukoukai/houjin/soshiki/jyosei_koudoukeikaku.pdf">https://www.tuat.ac.jp/documents/tuat/outline/jyuhoukoukai/houjin/soshiki/jyosei_koudoukeikaku.pdf</a>			
2-2 「一般事業主行動計画」におけ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2023年度中に実施した取り組みを記入してください			
<p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>			
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもので、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください			
<p>・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。</p> <p>・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。</p>			

大学名	東京藝術大学		
学長名	日比野 克彦		
2024年5月1日現在の女性教員比率	34.8 %	総教員数	276 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			
<p>・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、機動的・即応性を生かした女性教職員支援を行う。</p> <p>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%）。</p> <p>・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。</p>			
上記のうち、2024年度に実施（実施予定）の取組			
<p>・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。</p> <p>・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。</p>			
現状に対する課題			
・女性教員の割合を確実に増加させるため、より働きやすい労働環境の構築をさらに進める。			

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況		
公表方法		
本学Webサイト内		
URL		
<a href="https://www.geidai.ac.jp/wp-content/uploads/2017/11/woman_katsuyaku_2019.pdf">https://www.geidai.ac.jp/wp-content/uploads/2017/11/woman_katsuyaku_2019.pdf</a>		
2-2 「一般事業主行動計画」におけ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	31
○ 教員に占める女性の割合（在職率）	45	50
女性教員の採用割合（採用率）		
その他（1）		
その他（2）		
その他（3）		
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2023年度中に実施した取り組みを記入してください		
職場と家庭の両立を実現できるよう、短時間勤務制度や在宅勤務、産後パパ育児（出生時育児休業）の取得により柔軟な働き方の実現を促進した。		
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください		
なし		

大学名	東京工業大学
-----	--------

学長名	益 一哉
-----	------

2024年5月1日現在の女性教員比率	13.1 %	総教員数	1049 名中	女性教員数	137 名
--------------------	--------	------	---------	-------	-------

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

- ・「男女共同参画ポリシー」、「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、2024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、新設する。
- ・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。
- ・休養室整備、生理用品配備拡大など、女性教職員・女子学生のための環境を整える。

現状に対する課題

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

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

公表方法

大学のホームページ

URL

<https://www.gec.jim.titech.ac.jp/promotion/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		
○ 教員に占める女性の割合（在職率）	11.2%	13.4%
女性教員の採用割合（採用率）		
その他（1）		
○ その他（2）	職員の年次休暇取得率	57.7% (2023年12月31日時点)
その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2023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		
2024年5月1日現在の女性教員比率	15.3 %	総教員数	242 名中 女性教員数 37 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組			
第4期中期目標において、「我が国唯一の海洋系大学として、海洋に関する国際的に卓越した教育研究拠点を目指すとともに、研究者を含む高度専門職業人養成を核とした海洋に関する総合的な教育研究を行う」とし、大学の教育研究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、2024年度に実施（実施予定）の取組			
引き続き、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、ならびに、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」策定状況			
公表方法			
ホームページへの掲載			
URL			
<a href="https://www.kaiyodai.ac.jp/uminami/kodo/business.html">https://www.kaiyodai.ac.jp/uminami/kodo/business.html</a>			
2-2 「一般事業主行動計画」におけ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%	9%
教員に占める女性の割合（在職率）			
○ 女性教員の採用割合（採用率）		20%	22%
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2023年度中に実施した取り組みを記入してください			
◎働きやすい職場環境をめざすための取り組みの推進（両立支援等、継続事業） 女性研究者対象の両立支援事業の継続、多様な働き方が可能な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」に記載したものを以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください			

大学名	お茶の水女子大学		
学長名	佐々木泰子		
2024年5月1日現在の女性教員比率	44.7 %	総教員数	199 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、2024年度に実施（実施予定）の取組			
経営協議会や本学と協定を結ぶ産業界、教育研究機関等から経営的観点・国際的観点に加え、男女共同参画社会の実現のための助言をいただく。また、法人運営、教育改革に関する専門的な見地からの意見を受け、法人経営に活用する。さらに、学長特別顧問及び学長特命補佐を置き、大学や研究機関での経験・学識を活かした情報提供、総合的・専門的見地からの助言又は提言を受け、大学の各種施策を遂行する。			
現状に対する課題			
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況			
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			
<a href="http://www.ocha.ac.jp/introduction/publication/20180326.html">http://www.ocha.ac.jp/introduction/publication/20180326.html</a>			

2-2 「一般事業主行動計画」におけ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	44.20%
○	教員に占める女性の割合（在職率）	40%以上	51.90%
女性教員の採用割合（採用率）			
○	その他（1） 労働者に占める女性の割合	45%以上	58.30%
	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2023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. 配偶者が出産する予定の男性職員を対象に、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

2024年5月1日現在の女性教員比率 9.9 % 総教員数 303 名中 女性教員数 30 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。  
多元的な多様性(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。

（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すると。  
(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。

上記のうち、2024年度に実施（実施予定）の取組  
【3-5】教員採用計画に基づき、女性の専任教員数を29名とする。（R2比1.12）  
また、採用にあたっては積極的に女性の専任教員を増やす取組を検討する。

現状に対する課題  
2023年度に実施された公募人事における応募者の女性比率は16.9%と低い。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

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	16.70%
	教員に占める女性の割合（在職率）		
	女性教員の採用割合（採用率）		
	その他（1）		
	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2023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

男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度として、ライフイベントのある研究者に対し、研究支援員を15名以上配置する。



大学名	一橋大学		
学長名	中野 聡		
2024年5月1日現在の女性教員比率	24.7 %	総教員数	401 名中 女性教員数 99 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			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>			
上記のうち、2024年度に実施（実施予定）の取組			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・全学人事ロードマップ及び当指標の達成に向け、国際公募や各種採用制度を活用し、若手研究者・女性教員・外国人数員の採用を積極的に行う。</li> <li>・育児支援等の拡充等による研究環境の整備の取組を進める。</li> </ul>			
現状に対する課題			
組織としての取り組みとともに、職員ひとりひとりの男女共同参画を推進する意識を高めることが必要である。			
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況			
公表方法			
大学ウェブサイト、学内掲示板			
URL			
<a href="https://www.hit-u.ac.jp/guide/information/pdf/ippanjigyounushi.pdf">https://www.hit-u.ac.jp/guide/information/pdf/ippanjigyounushi.pdf</a>			
2-2 「一般事業主行動計画」におけ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%	26% (2023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（%）	70%	83% (2023年度末)
	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2023年度中に実施した取り組みを記入してください			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・全学の教員人件費管理計画を踏まえ、各部署において、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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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し、育児等と研究の両立支援を継続して行った。</li> <li>・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。</li> <li>・「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。</li> <li>・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同時に、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。</li> </ul>			
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として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		
2024年5月1日現在の女性教員比率	18.1 %	総教員数	72 名中 女性教員数 13 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・女性研究者の育児状況を考慮し、時間割を作成する。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・「政策研究大学院大学における男女共同参画の推進に関する基本方針」（H26.2.26学長裁定）に沿って、すべての教職員が性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できるよう必要な環境整備を進める。</li> </ul>			
上記のうち、2024年度に実施（実施予定）の取組			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・女性研究者の育児状況を考慮し、時間割を作成する。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>			

現状に対する課題		
特にありません。		
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況		
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		
<a href="http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=34764">http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=34764</a>		
2-2 「一般事業主行動計画」におけ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%
○ その他（2）		45%
○ その他（3）		
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2023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		
2024年5月1日現在の女性教員比率	16.3%	総教員数	492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、2024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や教職員のニーズを踏まえて、休暇・休業の取得及び両立支援制度の利用を促すとともに、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」策定状況		
公表方法		
ダイバーシティ推進室ホームページ		
URL		
<a href="https://www.ibaraki.ac.jp/diversity/about/index.html">https://www.ibaraki.ac.jp/diversity/about/index.html</a>		
2-2 「一般事業主行動計画」におけ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）	16.53% (R5.5.1値)以上	15.90%
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%
○ その他（2）	課長補佐級に占める女性の割合	20%
○ その他（3）	男性の育児休業取得率	男性30% 女性100%
		男性68.7% 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2023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2023年度の教員採用人事においても継続した。 ・戦略的ポイント制及び女性研究者採用促進のためのインセンティブ（経費やポイント追加配分）を活用し、女性教員の採用を促進させた。		
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください		

大学名	筑波大学
-----	------

学長名	永田 恭介
-----	-------

2024年5月1日現在の女性教員比率	20.1 %	総教員数	1770 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。これらの目標を達成するために、意識改革や環境整備、研究力向上を柱とし、各種のFD/SD研修会やワーク・ライフ・バランスを支援する相談事業、育児クーポン、育児や介護と研究を両立させるための支援事業、女性や外国人などが管理運営業務を行う際の補助者雇用経費助成制度、女性研究者の表彰制度、特別補佐ポストの設置、各部局のダイバーシティの取組に対する助成事業など、男女共同参画を推進するための事業を継続的に行っている。

上記のうち、2024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「ダイバーシティ環境整備費支援事業」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。
  - ・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を実施している。
  - ・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。
  - ・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。
  - ・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2024に出展している。
  - ・性的マイノリティの学生のためのセーフター・スペース「Kitekite」を運営している。
  - ・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ブ・ヘルスに関する講演を行い、意識啓発を行っている。
- 【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。
  - ・女性の管理職を増やすために、学内の教職員のマネージメントに関するニーズ調査を予定している。
  - ・学内の教職員のマネージメントを効率化させる取り組みを予定している。
  - ・教員のジェンダー・ギャップを解消するための取り組みを予定している。
  - ・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、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。
  - ・LGBTQ+に関する対応ガイドラインを修正および英文・中文に翻訳する予定である。
  - ・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。

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システム化して、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」策定状況

公表方法	
大学ホームページへの掲載	
URL	<a href="https://www.tsukuba.ac.jp/about/disclosure-public/pdf/keikaku-joyoseikatuyaku.pdf">https://www.tsukuba.ac.jp/about/disclosure-public/pdf/keikaku-joyoseikatuyaku.pdf</a>

2-2 「一般事業主行動計画」におけ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%	24.81%
教員に占める女性の割合（在職率）			
女性教員の採用割合（採用率）			
○ その他（1）	男性職員の育児休業取得期間（2023年度）	20%アップ	67%アップ
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2023年度中に実施した取り組みを記入してください

「性別に関わらず育児」をテーマに育児セミナーを実施し、男性教職員も含めて、育児の取得方法に関する情報・経験の共有および意識啓発を行った。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、管理職にある女性研究者等への支援として「ダイバーシティ環境整備費支援事業」を実施している。さらに、大学管理層を対象に「ダイバーシティマネジメントサミット」を開催し、女性管理職支援に関するワークショップを行った。その他、大学執行役員と女性研究者との懇談会も開催している。

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

大学名	筑波技術大学
-----	--------

学長名	石原 保志
-----	-------

2024年5月1日現在の女性教員比率	26.2 %	総教員数	107 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、2024年度に実施（実施予定）の取組

ワークライフバランスに対する職員の意識を高めるための研修を実施する。

現状に対する課題		
両立支援等を専門に担う部署がない。		
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況		
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		
<a href="https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=31286">https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=31286</a>		
2-2 「一般事業主行動計画」におけ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
○ その他（2）		19.60%
○ その他（3）		
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2023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		
特になし		

大学名	宇都宮大学				
学長名	池田 幸				
2024年5月1日現在の女性教員比率	19.9%	総教員数	331名中	女性教員数	66名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組					
宇都宮大学第4期中期計画（2022年度～2027年度）に次の3点を明記している。「多様で優れた教員の確保及び教員組織の適正な年齢及び性別構成を図るため、女性の若手教員を優先的に採用する。」「本学の男女共同参画にかかるアクションプランを制定して、女性限定の採用を行うなど女性教員比率の向上を図る。」「女性研究者のキャリアパスを支援する各種制度を通じて、女性教員の高度な研究力、国際性及びリーダーシップ力の育成を促進し、管理職に占める女性割合を向上させる。」これに沿って本学独自に策定した「女性教員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、2024年度に実施（実施予定）の取組	
1. 女性に限定した女性教員採用特別制度を実施している。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3C基金女性研究者海外派遣助成金」による海外派遣制度を中心とした「女性研究者キャリアパスプログラム」により、女性研究者に高度な研究力・国際性及びリーダーシップ力を身につけさせ、上位職昇任候補者の育成を図る。

現状に対する課題	
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が大幅に低下。女性教員比率が20%前後で横ばいとなっている。	

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況	
公表方法	
大学ホームページにて公表	
URL	
<a href="https://www.dei.utsunomiya-u.ac.jp/about/plan/">https://www.dei.utsunomiya-u.ac.jp/about/plan/</a>	

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
管理職に占める女性に割合又は人数		
○ 教員に占める女性の割合（在職率）	24%(目標達成期限2027/3/31)	20.20%
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）		43.90%

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2023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、女性理事を新たに1名登用した。引き続き「宇都宮大学3C基金女性研究者海外派遣助成金」制度により女性研究者4名を海外派遣し、候補者の育成を図った。女性教員比率を向上させるため、ポストドク（女性優先）の人件費をインセンティブとして付与する「女性教員採用特別制度」の工学部での実施を決定した。また、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
-----	-------

2024年5月1日現在の女性教員比率	23.0 %	総教員数	784 名中	女性教員数	180 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.グッドプラクティス支援事業
- 2.研究活動支援
- 3.ライフイベント復帰支援
- 4.ダイバーシティ推進センター共同研究促進助成
- 5.優秀な女性研究者の表彰
- 6.女性リーダー養成のための取組
- 7.男性の育児休業取得促進に係る取組
- 8.男女共同参画・ジェンダー平等に係る教育
- 9.性の多様性の尊重に係る教育、及び教職員の意識啓発
- 10.理系進路選択に係る支援
- 11.理工系博士後期課程の女性学生への支援

上記のうち、2024年度に実施（実施予定）の取組

上記1～4、6、8～10の取組を実施した。

現状に対する課題

大学における男女共同参画をさらに推進するうえで、学術分野だけでなく第5次男女共同参画基本計全体を理解している必要がある。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

公表方法

本学のホームページ

URL

<https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out008/g1898>

2-2 「一般事業主行動計画」におけ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%	25.90%
○	教員に占める女性の割合（在職率）	22%	23%
	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	97.80%	109%
○	その他（2） 男性の育児休業取得率	10%	35%
	その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2023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・若手研究者・外国人研究者の採択時に、スタートアップ経費として助成金を配分し、雇用を促進する取組。

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

2024年5月1日現在の女性教員比率	20.2 %	総教員数	440 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

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、2024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等雇用支援制度の実施。
- ・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。
- ・学長裁量経費により女性教員採用部局へのインセンティブの付与、女性限定公募の実施。

現状に対する課題

・学長裁量経費により女性教員採用部局へのインセンティブの付与を実施し、女性教員在職比率は、19%（3月31日現在）から、20.2%（5月1日現在）へ伸びているが、年度途中での女性教員の退職者が出てしまうことが課題である。

・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」策定状況

公表方法  
埼玉大学ダイバーシティ推進センターWebサイトで公開

URL  
[https://park.saitama-u.ac.jp/~diversity/activities/plan\\_02/](https://park.saitama-u.ac.jp/~diversity/activities/plan_02/)

2-2 「一般事業主行動計画」におけ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		46歳以上の課長代理以上を30%	35.70%
○ 教員に占める女性の割合（在職率）		24%	20.20%
女性教員の採用割合（採用率）			
○ その他（1）	育児休業取得率	男性教職員 10% 女性教職員 90%	男性教職員 8.7% 女性教職員 92.3%
○ 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2023年度中に実施した取り組みを記入してください

・女性係長研修（2023年6月26日～7月21日実施）・女性教員在職比率24%達成に向けた対策を発表（第7回全学運営会議）・埼玉大学FD・SD研修「大学における無意識のバイアスとダイバーシティ」（200M）・埼玉大学FD・SD研修意識啓発セミナー「若手・中堅研究者とダイバーシティ推進」・理工学系女性教員とダイバーシティ推進センター教員との懇親会・彩の国女性研究者ネットワーク機関への訪問セミナー（学生対象）・ファミリーサポート補助事業（子育て中の教職員対象）・ベビーシッター利用助成事業・研究補助等雇用支援制度・病児保育支援制度・ダイバーシティ相談

2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として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	横手 幸太郎		
2024年5月1日現在の女性教員比率	24.5%	総教員数	1299名中
		女性教員数	318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			
<p>・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・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。</p> <p>・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%程度を目指す。</p>			
上記のうち、2024年度に実施（実施予定）の取組			
<p>◆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・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。◆千葉大学DEIB（Diversity, Equity, Inclusion and Belonging）推進宣言及び基本方針を作成し、年度内に公表予定としている。</p>			

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%であったが、令和5年度実績で26.2%となっている。全体的な採用件数が減少する中で、割合の引き上げは困難を増しているが、引き続き女性を優先する公募等により、女性教員の採用比率の向上を図る。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

公表方法  
大学ホームページへの掲載

URL  
<http://www.gakuyutsu.chiba-u.jp/plan/jyoseikatsuyaku.html>

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○ 管理職に占める女性に割合又は人数		25% (期限R8.3.31)	21.50%
教員に占める女性の割合（在職率）			
女性教員の採用割合（採用率）			
○ その他（1）	女性職員の育休取得率	75%	97.20%
○ その他（2）	男性職員の育休及び子育てを目的とした休暇の取得率	15%	28.80%
○ 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2023年度中に実施した取り組みを記入してください
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・理系女性教員の採用にあたり、スタートアップ支援を行い採用を促進した。</li> </ul>
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したものの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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）</li> <li>・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）</li> <li>・役員等の女性比率の向上（令和7年度末までに20%以上）</li> </ul>

大学名	横浜国立大学
-----	--------

学長名	梅原 出				
2024年5月1日現在の女性教員比率	20.7 %	総教員数	574 名中	女性教員数	119 名

第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・女子学生の博士課程後期進学者の増加</li> <li>・女性教員の積極的な採用（理工系中心）</li> <li>・博士課程後期在籍の女子学生への支援枠組みの整備</li> </ul>

上記のうち、2024年度に実施（実施予定）の取組
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>

現状に対する課題
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
公表方法
ウェブサイトへの掲載
URL
<a href="https://www.ynu.ac.jp/about/project/gender_plan.html">https://www.ynu.ac.jp/about/project/gender_plan.html</a>

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
管理職に占める女性に割合又は人数		
○ 教員に占める女性の割合（在職率）	22%以上 (R7年度まで)	20.7
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)	18.5
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2023年度中に実施した取り組みを記入してください
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>

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

大学名	総合研究大学院大学
-----	-----------

学長名	永田 敬				
2024年5月1日現在の女性教員比率	30.4 %	総教員数	23 名中	女性教員数	7 名

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

上記のうち、2024年度に実施（実施予定）の取組
<ul style="list-style-type: none"> <li>・「夏季休暇」について、期間7～9月に限定することなく、一暦年（有期契約職員及び期間業務職員等については一事業年度）の任意の時期に取得できることとする。</li> <li>・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。</li> <li>・年次有給休暇の制度等も含め、改めて休暇取得促進のための周知・意識啓発を定期的に実施する。</li> </ul>

現状に対する課題
制度の周知と取得しやすい環境の整備

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況		
公表方法		
大学ホームページ		
URL		
<a href="https://www.soken.ac.jp/outline/disclosure/organization/gender/">https://www.soken.ac.jp/outline/disclosure/organization/gender/</a>		
2-2 「一般事業主行動計画」におけ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%
○ その他（2）		64.5% (2024年4月1日)
○ その他（3）		
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2023年度中に実施した取り組みを記入してください		
年末年始と休日に挟まれた平日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した		
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したものを以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください		

大学名	新潟大学		
学長名	牛木 辰男		
2024年5月1日現在の女性教員比率	22.4%	総教員数	1306名中
		女性教員数	293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、2024年度に実施（実施予定）の取組			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・若手・女性・外国人等、多様な人材の登用のため、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・外国人教員の採用や、本学の女性教員の共同研究者となる者の採用を推進する方針で引き続き運用する。</li> <li>・「女性研究者開花プラン」支援事業により、女性教員を上位職(教授・准教授)に育成する部局を支援する。</li> <li>・女性教授増加策（教授人事ポイントの付与）により、女性教授の増加を加速させる。</li> <li>・多様な人材を活かす組織づくりを目的とした、ダイバーシティ・マネジメント研修の実施する。</li> </ul>			
現状に対する課題			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・学内意思決定機関等におけるジェンダーバランスの偏り</li> <li>・教授等上位職に占める女性割合の低さ</li> <li>・シームレスな全学ダイバーシティ推進体制の構築</li> <li>・多様な性や心身等の特徴への配慮、異文化共生</li> </ul>			
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況			
公表方法			
大学ウェブサイト			
URL			
<a href="https://www.niigata-u.ac.jp/university/about/operation/action-plan/">https://www.niigata-u.ac.jp/university/about/operation/action-plan/</a>			
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値	
○ 管理職に占める女性に割合又は人数	令和7年度までに20%以上	20.77%	
○ 教員に占める女性の割合（在職率）	令和7年度までに24%以上	22.30%	
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%以上	46.15%
○ 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2023年度中に実施した取り組みを記入してください			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・「新潟大学若手教員スイングバイ・プログラム」において、女性教員3人、外国人教員1人を採用した。</li> <li>・「女性研究者開花プラン」支援事業を実施し、2部局2名の女性教授育成プランを採択・支援した。</li> <li>・女性教授の増加を加速させるため、令和5年度から新たに女性教授増加策（教授人事ポイントの付与）を開始した。</li> <li>・ジェンダーダイバーシティ部局応援プロジェクト（独自）やベビースッター派遣事業割引券等の両立支援制度を男女問わず運用した（利用者：女性14人、男性12人）。</li> <li>・多様な人材を活かす組織づくりを目的として、管理職を参加必須とした「ダイバーシティ・マネジメント研修会」を開催した。</li> </ul>			
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したものを以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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（文部科学省科学技術人材育成費補助事業（先端型）における目標）</li> </ul>			



大学名	長岡技術科学大学
-----	----------

学長名	鎌土 重晴
-----	-------

2024年5月1日現在の女性教員比率	14.5 %	総教員数	200 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
<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>2. 女子児童・生徒の理工系への関心を高める活動。</li> <li>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。</li> <li>4. 男女共同参画の推進を踏まえた教職員人事の推進。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol>

上記のうち、2024年度に実施（実施予定）の取組
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 女子学生ネットワークと女性教職員との交流会の開催。</li> <li>2. 各地の高専と連携した小中学生を対象とする出前実験講座の実施。</li> <li>3. 「えちご・ものづくりダイバーシティ・コンソーシアム」の設立。</li> <li>4. 管理職登用を見据えた女性リーダーセミナーへの職員派遣。</li> <li>5. 学生、教職員による「オレンジ・デー」（女兒・女性への暴力廃絶活動）啓発の活動。</li> <li>6. 夏休み期間中に学内で教職員の子（小学生）を預かる、学内一時託児の実施。</li> </ol>

現状に対する課題
<ul style="list-style-type: none"> <li>・工学系の単科大学であるため、女性教員、女子学生が少ない</li> <li>・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</li> <li>・「えちご・ものづくりダイバーシティ・コンソーシアム」への地域企業の主体的な参画を拡大する</li> </ul>

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
公表方法
大学ホームページ
URL
<a href="https://gender.nagaokaut.ac.jp/office/plan2/">https://gender.nagaokaut.ac.jp/office/plan2/</a>

2-2 「一般事業主行動計画」におけ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%	11.80%
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	8人
○ その他（2）	男性の育児休業取得率	10%
その他（3）		85.7% (2024年3月31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2023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
-----	------

2024年5月1日現在の女性教員比率	22.5 %	総教員数	120 名中	女性教員数	27 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、2024年度に実施（実施予定）の取組

現状に対する課題

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
公表方法
大学ホームページ
URL
<a href="https://www.juen.ac.jp/070koukai/033woman/index.html">https://www.juen.ac.jp/070koukai/033woman/index.html</a>

2-2 「一般事業主行動計画」におけ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%	14.60%
	教員に占める女性の割合（在職率）		
	女性教員の採用割合（採用率）		
○	その他（1） 男性職員の育児休業等取得率	20%	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2023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
-------	-------

2024年5月1日現在の女性教員比率	21.7 %	総教員数	839 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
<p>○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。</p> <p>○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。</p>

上記のうち、2024年度に実施（実施予定）の取組
<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員アンケート等の実施による支援制度に係るニーズの発掘</li> <li>・女性教員確保のための各種制度の検証・改善策の検討</li> <li>・女性研究者に限定したクローポの運用（3名）</li> <li>・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</li> </ul>

現状に対する課題
全体的に女性教員比率は向上しているが、分野による偏りが大きく、理工系分野における女性教員比率の向上が課題となっている。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
--------------------------------

公表方法
山梨大学ホームページ
URL
<a href="https://www.yamanashi.ac.jp/about/133">https://www.yamanashi.ac.jp/about/133</a>

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数	15%	15.20%
○	教員に占める女性の割合（在職率）	22%	21.70%
	女性教員の採用割合（採用率）		
○	その他（1） 男性の育児休業等取得率	40%	72.40%
	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2023年度中に実施した取り組みを記入してください
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性教員を対象としたロールモデル情報を発信した。</li> <li>・スキルアップセミナー（英語論文の書き方オンラインセミナー）を企画し、実施した。</li> <li>・部長を含む管理職および管理職を目指す職員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。</li> <li>・全教職員及び学生を対象とした男女共同参画講演会を実施した。</li> <li>・「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。</li> <li>・本学の取組に関する情報を積極的に学内外へ発信した。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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年以内の女性研究者に研究活動に係る経費（10万円）を助成した。</li> <li>・ライフイベント（妊娠・出産・育児・介護）中の女性研究者に論文投稿費と英文校閲費を助成した。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・継続的に現状を把握するため、全学意識調査を実施した。</li> </ul>

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

大学名	信州大学		
学長名	中村 宗一郎		
2024年5月1日現在の女性教員比率	18.4 %	総教員数	1000 名中 女性教員数 184 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、2024年度に実施（実施予定）の取組			
・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 ・女性研究者支援制度の新規実施（女性のテニユア・トラック教員への研究費の追加支援、新規採用の女性教員へのスタートアップ研究費支援、ライフイベントにより研究活動を一時中断した研究者に対して活動再開に向けた研究費支援）			
現状に対する課題			
・管理職に占める女性の割合が低い ・常勤教員に占める女性の割合が低い			
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況			
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			
<a href="https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=7782">https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=7782</a> <a href="https://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/whats/jisedai.php">https://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/whats/jisedai.php</a>			
2-2 「一般事業主行動計画」におけ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%	19.2% 2024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%	22.5% 2024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2023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支援制度（女性のテニユア・トラック教員への研究費の追加支援、新規採用の女性教員へのスタートアップ研究費支援、ライフイベントにより研究活動を一時中断した研究者に対して活動再開に向けた研究費支援）を新設した。 ・女性教職員が持てる力を十分に発揮し、常勤教員・管理職または上位職を目指すことができる環境・風土を醸成することを目的としてアンコンシャス・バイアス研修を実施した。			
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			
特になし			

大学名	富山大学		
学長名	齋藤 滋		
2024年5月1日現在の女性教員比率	18.3 %	総教員数	854 名中 女性教員数 156 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			
・役員、部局執行部等の大学運営における意思決定機関等の女性数の増加に向け、執行部等や女性教員に対して研修・セミナー等を実施するとともに、女性教員比率の向上を目指した各種事業を継続して実施する。 ・育児・介護等の支援体制の理解と意識向上を促し、多様性に関する理解を深めるためのeラーニングを構築し、教職員のワーク・ライフ・バランスを推進する環境整備等を行う。			
上記のうち、2024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、休日保育利用料補助、介護セミナーの開催及び介護相談の実施、ウェブサイト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、理工系裾野拡大事業（女子学生向けロールモデルの提供）、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及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」策定状況			
公表方法			
国立大学法人富山大学ウェブサイト			
URL			
<a href="https://www.u-toyama.ac.jp/outline/information/public/action-plan/">https://www.u-toyama.ac.jp/outline/information/public/action-plan/</a>			

2-2 「一般事業主行動計画」におけ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	18.7
女性教員の採用割合（採用率）			
○	その他（1）	1名以上増加	6
○	その他（2）	20%以上	33.00%
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2023年度中に実施した取り組みを記入してください

・管理職を対象に女性活躍の必要性や多様性推進について考察する機会としてダイバーシティ・管理職研修を行った。  
・男性育児休暇取得者の記事をニュースレターに掲載し、体験者の声を伝えることで男性の育児取得に関する意識啓発を行った。

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

・配偶者が出産した男性職員のうち、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

2024年5月1日現在の女性教員比率 18.5% 総教員数 1004名中 女性教員数 186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、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、金沢大学ダイバーシティ推進宣言、金沢大学ワーク・ライフ・バランス宣言のHP掲載、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。

上記のうち、2024年度に実施（実施予定）の取組

2024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、ダイバーシティ顕彰を実施予定。

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」策定状況

公表方法  
HPによる掲載  
URL  
[https://www.adm.kanazawa-u.ac.jp/ad\\_jinji/danjo/jyosei\\_katsuyaku.html](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	28.57%(42人) (R6.3.31時点)
○	教員に占める女性の割合（在職率）	24%以上	19.59%(210人) (R6.3.31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2023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。また女性限定公募における、公募要領ガイドラインの作成、学長メッセージの提示、プロモーション動画の活用、単一推薦の活用も行った。

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

女性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

2024年5月1日現在の女性教員比率 10.9% 総教員数 156名中 女性教員数 17名

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

教員の多様化による創発的環境を醸成するため、外国人教員比率、女性教員比率及びクロス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、2024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」策定状況  
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）	事務部門の管理職（課長相当職以上）に占める女性職員の割合	20%	38%
その他（2）			
その他（3）			

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2023年度中に実施した取り組みを記入してください  
女性の事務職員について、課長級相当以上ポストに新たに3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

2024年5月1日現在の女性教員比率 21.6 % 総教員数 626 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  
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、2024年度に実施（実施予定）の取組  
目標値を上回るよう女性教員を積極的に登用する。

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

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況  
公表方法  
本学ホームページへの掲載  
URL  
[https://www.u-fukui.ac.jp/cont\\_about/disclosure/management11/](https://www.u-fukui.ac.jp/cont_about/disclosure/management11/)

2-2 「一般事業主行動計画」におけ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	22.1
女性教員の採用割合（採用率）			
その他（1）			
その他（2）			
その他（3）			

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2023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

2024年5月1日現在の女性教員比率 18.4 % 総教員数 814 名中 女性教員数 150 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・研究者・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、2024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、着実に女性研究者比率を増加させていくことが課題である。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

公表方法  
 HPにて公表  
 URL  
<https://www.thers.ac.jp/disclosure/upload/2021zyosei.pdf>

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
管理職に占める女性に割合又は人数		
○ 教員に占める女性の割合（在職率）	23%(2025年度まで)	18.53%
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)	22.86%
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2023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		
2024年5月1日現在の女性教員比率	18.9 %	総教員数	656 名中
		女性教員数	124 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、各部署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、2024年度に実施（実施予定）の取組

(1) 静大ダイバーシティ推進戦略や学内公募したダイバーシティ推進事業案をもとに、ダイバーシティ推進事業を実施する。  
 (2) 外国人教員の教育研究環境に関するニーズへの対応策を検討する。性別役割意識やアンコンシャスバイアス(無意識の思い込み、偏見)の解消に取り組むためのセミナーを開催する。全学人事管理委員会において、女性教員比率及び前年度までの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企業及び、県内の大学や研究所へ、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・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」策定状況

公表方法  
 大学HPで公表  
 URL  
<https://www.shizuoka.ac.jp/outline/vision/gender/document/actionplan.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	19.70%
○ 教員に占める女性の割合（在職率）	20%以上	18.90%
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）		2名
○ その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2023年度中に実施した取り組みを記入してください

- ・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
-----	-------

2024年5月1日現在の女性教員比率	24.9 %	総教員数	418 名中	女性教員数	104 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
- ・職員数に応じた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、2024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」策定状況

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	年に一回以上
○ その他（2）		R5.10.25実施
○ その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2023年度中に実施した取り組みを記入してください

ハラスメント防止研修

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

2024年5月1日現在の女性教員比率	20.8 %	総教員数	2306 名中	女性教員数	480 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
- 英文校閲費用助成事業の実施、意識改革（リタ-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、2024年度に実施（実施予定）の取組

- 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・ペナルティー施策）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
- 「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
- 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（女性リーダー育成型）」事業による、「女性研究者活躍の最大化を目指したリテンション・ディベロップメント・プロモーション（RDP）プログラム」において、以下施策を実施。
  - ・女性教員（教授又は准教授）採用又は昇任に伴う研究費支援
  - ・研究支援員（研究アシスタント）・技術補佐員制度の実施に係る雇用経費支援
  - ・シェア秘書システムの実施に係る雇用経費支援
  - ・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
  - ・女性研究者を対象とした英文校閲費用助成事業
  - ・意識改革のための研修等
- 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、学生支援本部）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
- 学校推薦型選抜入試における女子枠の設置（工学部の4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

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

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	現状値
○ 管理職に占める女性に割合又は人数	27	25.6
○ 教員に占める女性の割合（在職率）	27	20.8
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	22.9
○ 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2023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、各部局が設定された目標達成に向けて女性教員の増員に取り組んだ。  
 ○女性上位職（教授又は准教授）に採用又は昇任の際、研究費支援を行った。  
 ○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が制度化され、活用が始まった。

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

2024年5月1日現在の女性教員比率 26.2 % 総教員数 202 名中 女性教員数 53 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り組みを実施している。

上記のうち、2024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を予定している。

現状に対する課題

なし

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

公表方法  
愛知教育大学Webサイト、両立支援のひろば、女性の活躍推進企業データベース  
URL  
<https://www.aichi-edu.ac.jp/intro/action/gender.html>、<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>、<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
	管理職に占める女性に割合又は人数		
	教員に占める女性の割合（在職率）		
	女性教員の採用割合（採用率）		
○	その他（1）	女性職員において、キャリア形成の節目となる時期のキャリアアップに向けた研修の参加率 80% (2022年4月～)	100%
○	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～)	53%
	その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2023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、階級別の研修を行った。  
・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 小畑 誠

2024年5月1日現在の女性教員比率 11.9 % 総教員数 345 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

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、2024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

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

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](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% 12.0%
○	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% 42% (2024.3.31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2023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。  
・育児・介護休業等対象者への詳細な説明をする等、積極的に周知及び情報発信を引き続き行った。

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 豊橋技術科学大学

学長名 若原昭浩（学長代行）

2024年5月1日現在の女性教員比率 9.6 % 総教員数 198 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

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  
さらに、「SDGs等を含めたりベラルアーツ教育を充実させて、分野融合・複合領域の課題に対応する幅広い教養を身につけた人材を養成する。」のために、ダイバーシティ活動支援学生の活動や授業科目の開講などにより、人材育成、環境改善を進めた。

上記のうち、2024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、女性管理職座談会の実施、相談窓口の設置）
- ・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等の実施、女子学生ネットワークの体制強化）
- ・ジェンダーダイノベーション研究への助成金支援
- ・ダイバーシティ関連科目の実施

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」策定状況

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%	9.60%
女性教員の採用割合（採用率）		
○ その他（1）	10%	60%
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2023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、愛知県女性の活躍促進宣言）
- ・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年女性教員費率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

2024年5月1日現在の女性教員比率 19.7% 総教員数 790名中 女性教員数 156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、2024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」策定状況

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://www.mie-u.ac.jp/danjo/actioplan/action_plan.pdf)  
[https://ryouritsu.mhlw.go.jp/hiroba/planfile/202203181313251534022\\_1.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)	19.7
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)	23 (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2023年度中に実施した取り組みを記入してください

・ 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、役員、各学部・研究科長等幹部職員を対象として「ダイバーシティ・インクルージョン推進」に関する講演会を実施した。

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

・ 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

2024年5月1日現在の女性教員比率 22.4 % 総教員数 214 名中 女性教員数 48 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。  
 ・ 研究支援制度の強化や部局へのインセンティブ制度の導入、ライフイベントに応じたキャリア支援の改善等を通じて、研究者の多様性を高める。特に、若手、女性研究者の比率向上に重点を置く。  
 ・ 女性研究者比率25%以上を達成目標とする。

上記のうち、2024年度に実施（実施予定）の取組

・ 令和4年7月19日策定の人事基本方針に沿って、多様性の確保及び組織の活性化を促進するため、特に教員について若手教員及び女性教員の採用を積極的に行う。  
 ・ 育児等、ワークライフバランスの充実を図るため、在宅勤務制度の活用、試験業務出勤時における託児等費用の一部補助を行う。  
 ・ 学内研究助成制度の申請において、申請時直近3か年度に出産・育児等で研究に支障を来した研究者には審査過程で加算対象とする。

現状に対する課題

・ 学部間での女性研究者比率に大きなばらつきがある。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

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	20.7
教員に占める女性の割合（在職率）			
女性教員の採用割合（採用率）			
○	その他（1） 年次有給休暇取得率を40%以上とする	40% (R8.3.31まで)	40.9% (R5.12.31時点)
	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2023年度中に実施した取り組みを記入してください

・ 長期の連休等に併せて、計画的な年次有給休暇の取得促進の呼びかけ。

2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として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

2024年5月1日現在の女性教員比率 25.9 % 総教員数 386 名中 女性教員数 100 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に、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、2024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」策定状況

公表方法  
 滋賀医科大学ホームページ  
 URL  
<https://www.shiga-med.ac.jp/introduction/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）	24%以上	27.40%
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	18% (2024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2023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		
2024年5月1日現在の女性教員比率	18.4%	総教員数	3506名中
		女性教員数	644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、2024年度に実施（実施予定）の取組

・女性教員採用・昇任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（学童保育施設の運営）  
 ・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くい環境にある。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

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）	20%以上	18.39%
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	20%以上
○	その他（2）	一般労働者の各月ごとの平均残業時間数	16時間以下
○	その他（3）		13.7時間

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2023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、2023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

2024年5月1日現在の女性教員比率 26.4 % 総教員数 106名中 女性教員数 28名

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

男女共同参画及び女性の職業生活における活躍の推進体制を強化するため、第4期中期目標期間中の教職員における女性管理職割合を18%以上とする。  
大学教員の採用時における積極的は正措置として、「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、2024年度に実施（実施予定）の取組

2024年4月1日現在で女性管理職割合は25.9%である。

現状に対する課題

特になし。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

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%	25.9%
教員に占める女性の割合（在職率）			
女性教員の採用割合（採用率）			
○	その他（1）		
○	その他（2）		
○	その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2023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 吉本 昌広

2024年5月1日現在の女性教員比率 14.6 % 総教員数 268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

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、2024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）17%（令和6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」策定状況
公表方法
大学ホームページへの掲載
URL
<a href="https://www.kit.ac.jp/national_university_corporation/160401danzyokyoudousankaku/">https://www.kit.ac.jp/national_university_corporation/160401danzyokyoudousankaku/</a>

2-2 「一般事業主行動計画」におけ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%
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
○ 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2023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				
2024年5月1日現在の女性教員比率	20.7 %	総教員数	3326 名中	女性教員数	687 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
<p>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&amp;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。</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○理工学系女子学生への入学支援金制度実施</li> <li>○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</li> <li>○博士後期課程への進学促進施策の実施</li> <li>○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</li> <li>○教員上位職における女性比率向上施策（差額人件費支援）</li> <li>○部局の自立した人事計画策定・自己点検・自己評価</li> <li>○教員選考におけるダイバーシティ観点の導入</li> </ul>

上記のうち、2024年度に実施（実施予定）の取組
<p>&lt;実施取組&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○理工学系女子学生への入学支援金制度実施</li> <li>○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</li> <li>○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</li> <li>○教員上位職における女性比率向上施策（差額人件費支援）</li> <li>○アンコンシャス・バイアス克服を目的とした研修支援事業</li> <li>○部局の自立した人事計画策定・自己点検・自己評価</li> </ul> <p>&lt;実施予定&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○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）</li> </ul>

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、幅広い取組み体制を継続することが課題である。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
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
<a href="https://www.di.osaka-u.ac.jp/">https://www.di.osaka-u.ac.jp/</a>

2-2 「一般事業主行動計画」におけ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)	35.5%
○ その他（2）	女性研究者在職割合	30%に近づける (令和13年度)	22.3%
○ その他（3）	男性の育児休業等取得率	70%(令和6年度末)	71.2%

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2023年度中に実施した取り組みを記入してください
<ul style="list-style-type: none"> <li>・部局の自立した人事計画策定・自己点検・自己評価を実施。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・産休等代替教員弾力的運用制度の実施。</li> </ul>
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として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
-----	-------

2024年5月1日現在の女性教員比率	31.3 %	総教員数	230 名中	女性教員数	72 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、2024年度に実施（実施予定）の取組
女性教員の増員について取組を継続することとし、次世代育成支援に関する取組及び女性教職員の配置や能力発揮・キャリア形成に対する支援の拡充などについても、引き続き検討を進めていくこととしている。

現状に対する課題
全体として女性教員比率は30%以上を継続できているが、一部の専門分野においては教員公募に対する女性応募者数の割合自体が低く採用が困難であるなど、分野による偏りが見られる。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
公表方法
ウェブサイト
URL
<a href="https://osaka-kyoiku.ac.jp/Portals/0/files/university/other/diversity/katsuyaku2024_2027.pdf">https://osaka-kyoiku.ac.jp/Portals/0/files/university/other/diversity/katsuyaku2024_2027.pdf</a>

2-2 「一般事業主行動計画」におけ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10年3月までに)	17.8
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）			
○ 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2023年度中に実施した取り組みを記入してください
女性教職員のロールモデルとなる副学長が講師となり、学内セミナーを実施し、意識啓発を行った。

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	兵庫教育大学
-----	--------

学長名	加治佐 哲也
-----	--------

2024年5月1日現在の女性教員比率	28.9 %	総教員数	135 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
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」を目標としている。

上記のうち、2024年度に実施（実施予定）の取組
<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画について、分かりやすい情報提供を行う</li> <li>・女性職員による業務説明を行う</li> </ul>

現状に対する課題
特になし

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況		
公表方法		
本学Webページなどで公開		
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			
教員に占める女性の割合（在職率）			
女性教員の採用割合（採用率）			
○ その他（1）	男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合	女性教職員3人以上	7人
○ その他（2）	男女別の育児休業取得率及び平均取得期間	男性教職員 10%以上 女性教職員 90%以上	男性：対象者なし 女性：100%
その他（3）			

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2023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Webページを、学内WEBサイトに公開し教職員に周知を行っている。

※本学では新たな行動計画を定め、2024年4月1日から、その行動計画に基づき取り組みを行っている。

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	神戸大学
学長名	藤澤 正人
2024年5月1日現在の女性教員比率	19.3 %
総教員数	1537 名中
女性教員数	296 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發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、2024年度に実施（実施予定）の取組

- ・ 女性研究者の在籍・採用・昇任比率の向上にむけた各種施策の検討・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
- ・ 就労環境の改善に向けた調査の検討・実施
- ・ ユネスコチャータの実施

現状に対する課題

女性教員比率は増加傾向にあるものの依然として自然科学系の女性教授が少ない。

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

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
管理職に占める女性に割合又は人数			
教員に占める女性の割合（在職率）			
○ 女性教員の採用割合（採用率）		30%以上	23.35% (令和5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	2.8年 (令和6年3月末時点)
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2023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期中期目標期間終了時に女性教員比率を23%にする。

大学名	奈良教育大学
学長名	宮下 俊也
2024年5月1日現在の女性教員比率	26.5 %
総教員数	98 名中
女性教員数	26 名



第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組		
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、2024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」策定状況		
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		
<a href="https://www.nara-ni.ac.jp/disclosure/public-subject.html">https://www.nara-ni.ac.jp/disclosure/public-subject.html</a>		
2-2 「一般事業主行動計画」におけ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%	26.50%
女性教員の採用割合（採用率）		
○ その他（1）	男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数割合	70%以上
○ その他（2）		91.73%
○ その他（3）		
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2023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	高田 将志		
2024年5月1日現在の女性教員比率	38.5 %	総教員数	195 名中
		女性教員数	75 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組			
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、2024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」策定状況			
公表方法			
大学ホームページ			
URL			
<a href="https://koto.nara-wu.ac.jp/kokai/kihonhousin/jyoseikatuyakukoudoukeikaku.pdf">https://koto.nara-wu.ac.jp/kokai/kihonhousin/jyoseikatuyakukoudoukeikaku.pdf</a>			
2-2 「一般事業主行動計画」におけ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%	38.66%	
○ 女性教員の採用割合（採用率）	50%	15.38%	
○ その他（1）	上位職に占める女性教員比率	35%	44.58%
○ 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	91.73%
○ その他（3）			
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2023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の研究院会議に「ダイバーシティ推進のための人事検討会」を新設したが、2023年度には女性教員採用比率等の数値目標達成のための計画をさらに検討した。2023年5月1日現在、女性教員比率は39.1%となり、目標達成に向けて進んでいる。			

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

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		
2024年5月1日現在の女性教員比率	17.0 %	総教員数	218 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			
優秀な若手・女性研究者を継続的に採用するため、魅力的なテニュア・トラックポジションの公募を推進する。テニュア・トラック教員を含むすべての若手・女性研究者のキャリア形成を支援するため、ワークライフバランスの向上に資する環境整備等を継続的に行う。			
上記のうち、2024年度に実施（実施予定）の取組			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・テニュア・トラック制度を活用した女性教員の採用に取り組むとともに、女性採用数を維持するため女性限定公募を積極的に実施する。</li> <li>・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、2024年10月に認可保育所を学内に開設する。</li> </ul>			
現状に対する課題			
女性教員比率は改善されたが教授は5.2%であり、女性職員の課長相当職以上の比率は0.0%であるため、上位職・管理職登用の方策を引き続き実施する必要があるが、候補者が得られないのが実状である。			
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況			
公表方法			
ホームページ			
URL			
<a href="https://www.naist.jp/corporate/tayounajinzai/jyoseikatuyaku.html">https://www.naist.jp/corporate/tayounajinzai/jyoseikatuyaku.html</a>			
2-2 「一般事業主行動計画」におけ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%	17.00%
女性教員の採用割合（採用率）			
○ その他（1）	一般職に占める女性の割合	30%	35.80%
その他（2）			
その他（3）			
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2023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、積極的に是正措置(女性限定公募)を実施した。			
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもので、学内の計画として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		
2024年5月1日現在の女性教員比率	24.9 %	総教員数	233 名中 女性教員数 58 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、教職員の多様なニーズ（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。令和5年度に保健センター、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、DEI推進本部（傘下組織：インクルージョン支援推進室、男女共同参画推進室、キャンパスライフ・健康支援センター）を設置し、活動を開始した。各機関の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、教職員のニーズに対応した支援を行う。			
上記のうち、2024年度に実施（実施予定）の取組			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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）」の一体的管理運営を行う。2024年度は傘下組織が連携してダイバーシティ&amp;インクルージョン研修を行う。</li> <li>・ダイバーシティ・インクルージョンのガイドライン策定のための検討を行う。</li> </ul>			
現状に対する課題			
女性教職員比率および管理職、上位職比率の向上			
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況			
公表方法			
ホームページに掲載			
URL			
<a href="https://www.wakayama-u.ac.jp/equal/actionplan.html">https://www.wakayama-u.ac.jp/equal/actionplan.html</a>			

2-2 「一般事業主行動計画」におけ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%とすることを旨とする	40%	34.78%
○ 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2023年度中に実施した取り組みを記入してください
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・妊娠、出産、育児、介護休暇などの制度を広く周知し、環境整備とワークライフバランスの実現に引き続き努めた。</li> <li>・管理教職員向け、全教職員向けにアンコンシャスバイアス研修を実施した。</li> </ul>
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として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
-----	-------

2024年5月1日現在の女性教員比率	20.4 %	総教員数	724 名中	女性教員数	148 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、2024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組を実施する。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」策定状況
公表方法
HPへの掲載
URL
<a href="https://www.tottori-u.ac.jp/about/effort/participation/next-support/">https://www.tottori-u.ac.jp/about/effort/participation/next-support/</a>

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○ 管理職に占める女性に割合又は人数		20%以上	14.80%
○ 教員に占める女性の割合（在職率）		22%以上	20.60%
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%以上	14.20%
○ 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	19.50%
○ その他（3）			

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2023年度中に実施した取り組みを記入してください
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として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	大谷 浩
-----	------

2024年5月1日現在の女性教員比率	22.9 %	総教員数	717 名中	女性教員数	164 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
<p>その他</p> <p>人事に関する計画</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教員については、若手教員、女性教員及び外国人教員の採用を考慮しつつ、若手1：中堅2：シニア1の比率を目標とし、事務系職員については、若手1：中堅1：シニア1の比率を目標とし、中長期でバランスが取れるように適切な人員構成を目指すことで、年代構成を踏まえた持続可能な体制を構築する。</li> <li>・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。</li> </ul>

上記のうち、2024年度に実施（実施予定）の取組
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性研究リーダー育成支援として、研究費の助成（公募）</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>

現状に対する課題
・今年度女性理事も誕生したが、次世代の理事、副学長などを養成する必要がある。 ・事務職員の女性管理職についても、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」策定状況
公表方法
大学ホームページに掲載
URL
<a href="https://www.shimane-u.ac.jp/introduction/policies_and_initiatives/joseikatsuyaku.html">https://www.shimane-u.ac.jp/introduction/policies_and_initiatives/joseikatsuyaku.html</a>

2-2 「一般事業主行動計画」におけ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%	23.78%
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%
○ 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%
○ その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2023年度中に実施した取り組みを記入してください
・女性教職員の管理職・上位職を増やすために、島根県内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」などを行った。 ・女性教員の増加について、島根大学、島根県立大学、松江高専、米子高専の女性教員が自身のキャリアアップについて発表する情報共有フォーラムをおこなった。

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
・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
-----	-------

2024年5月1日現在の女性教員比率	20.7%	総教員数	1437名中	女性教員数	298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、2024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リサーチサポーター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、上位流用制度、優秀女性教員昇任制度、女性研究者海外派遣事業等により、優秀な女性研究者の上位職登用を図る。 ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を実施する。

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

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
公表方法
大学ホームページで公表している。
URL
<a href="https://okayama-u-diversity.jp/information-disclosure/action-plans/women-participation/phase-7/">https://okayama-u-diversity.jp/information-disclosure/action-plans/women-participation/phase-7/</a>

2-2 「一般事業主行動計画」におけ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)	20.70%
女性教員の採用割合（採用率）		
○ その他（1）	30% (2022~2026年度)	46.7% (2023年度末現在)
○ その他（2）	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2023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、2023年度に助教1名を上位職（講師）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・デニユア・トラック（WTT）制により3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
<p>○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。</p> <p>○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。</p>

大学名	広島大学
-----	------

学長名	越智 光夫
-----	-------

2024年5月1日現在の女性教員比率	19.6 %	総教員数	1701 名中	女性教員数	333 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
<p>中期計画 X その他 2. 人事に関する計画</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p>

上記のうち、2024年度に実施（実施予定）の取組
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・教職員向けの意識啓発セミナーを実施する。</li> <li>・女性研究者の裾野拡大のため、女性の高校生対象の体験科学講座を実施する。</li> <li>・研究者育成に関する多様な取組をとりまとめた「SPARK! Plan」について、新採用教職員研修、若手研究者交流会等において取組を周知する。</li> <li>・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、HPで公表する。</li> <li>・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を開催する。</li> <li>・女性管理職のロールモデルを収集し、HPで紹介する。</li> </ul> <p>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。</p> <p>①令和3年度に創設した女性科学技術フェロシップ制度について、M2の学生を4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。令和5年度に、本事業で支援した理工系女性リサーチフェローを引き続き修了まで支援する。また、自己経費で支援したM2（理工系女性M2奨学生）が本学の博士課程後期に進学した場合、引き続き理工系女性フェローとして支援する。</p> <p>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トドク、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。</p>

現状に対する課題
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・女性管理職候補者の育成。</li> </ul>

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
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
<a href="https://www.hiroshima-u.ac.jp/gender">https://www.hiroshima-u.ac.jp/gender</a>

2-2 「一般事業主行動計画」におけ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	22.5%
○ 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）	21%程度	19.49%
○ その他（1） 年次有給休暇使用率	40%以上	42.8%以上 (2024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2023年度中に実施した取り組みを記入してください
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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5年度も継続して実施した。</li> <li>・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、大学院人間社会科学部研究科においてセミナーを開催し、意見交換を行った。</li> <li>・女性管理職のロールモデルを収集し、本学HPで紹介した。</li> <li>・女性研究者交流会を開催し、キャリア形成と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した。</li> </ul>

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

大学名	山口大学				
学長名	谷澤 幸生				
2024年5月1日現在の女性教員比率	22.1 %	総教員数	919 名中	女性教員数	203 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					
<p>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。その目標のもとで、「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、具体的な数値目標として、「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。」などを掲げている。</p> <p>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、各部署の女性教員比率を報告し、情報共有を図っている。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、研究補助員制度、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こととしている。</p>					

上記のうち、2024年度に実施（実施予定）の取組
<ul style="list-style-type: none"> <li>・部局長会議における各部署の女性教員比率の報告</li> <li>・小学校の長期休業中における学童保育の実施</li> <li>・ライフイベントを抱えた教員に対して、研究補助員を配置</li> <li>・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</li> <li>・遠距離介護支援制度の実施</li> </ul>

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改善されているが、まだ十分ではない。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
公表方法
<ul style="list-style-type: none"> <li>・山口大学ホームページに掲載</li> <li>・厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」に掲載</li> </ul>
URL
<ul style="list-style-type: none"> <li>*<a href="https://ds0n.cc.yamaguchi-u.ac.jp/~diversity/">https://ds0n.cc.yamaguchi-u.ac.jp/~diversity/</a></li> <li>*<a href="https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/">https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/</a></li> </ul>

2-2 「一般事業主行動計画」におけ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%	22.10%
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2023年度中に実施した取り組みを記入してください
<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事委員会による全学の教員人事管理</li> <li>・教員女性限定公募の実施</li> </ul>

2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
<ul style="list-style-type: none"> <li>・理系の女性教員割合を20.0%にする。</li> <li>・上位職（教授以上）の女性教員割合を13.0%にする。</li> <li>・大学の意思決定機関等における女性割合を10.0%にする。</li> </ul>

大学名	徳島大学				
学長名	河村 保彦				
2024年5月1日現在の女性教員比率	19.6 %	総教員数	939 名中	女性教員数	184 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、2024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、研究支援員配置、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」策定状況					
公表方法					
徳島大学 男女共同参画ホームページで公表					
URL					
<a href="https://www.awasapo.tokushima-u.ac.jp/diversity_paper.html#point03">https://www.awasapo.tokushima-u.ac.jp/diversity_paper.html#point03</a>					

2-2 「一般事業主行動計画」におけ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%	20%
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%	34%
○	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	4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回以上	9回

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2023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、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		
2024年5月1日現在の女性教員比率	25.4 %	総教員数	130 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・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、2024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」策定状況
公表方法
ホームページへの掲載
URL
<a href="http://www.naruto-u.ac.jp/information/diversity/career/plan.html">http://www.naruto-u.ac.jp/information/diversity/career/plan.html</a>

2-2 「一般事業主行動計画」におけ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	15.38
教員に占める女性の割合（在職率）			
女性教員の採用割合（採用率）			
○	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8.9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% (R6.5.1現在) 平均取得期間:7月 (R5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2023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】 女性教職員の上位職登用及び管理職登用割合向上のため、役員と教職員との意見交換の場を設けた。
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	香川大学		
学長名	上田 夏生		
2024年5月1日現在の女性教員比率	23.1 %	総教員数	594 名中
		女性教員数	137 名

第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
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、多様性に配慮した学修支援、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、2024年度に実施（実施予定）の取組

女性研究者の研究力伸長を旨とした研究補助者の配置、国際論文校閲・投稿のための費用補助、共同研究支援、着任後のスタートアップ研究支援の他、男女共同参画・D&Iについての意識啓発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。2024年度からは、全構成員を対象とした「D&Iマスター制度」を新設し、男女共同参画・D&Iについて広く学び機会を提供している。

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、2024年度も引き続き、県内の女子中高生、および保護者・教員を対象として、「ダイバーシティ&サイエンス理系選択応援プロジェクト」を実施する。

さらに、学生の男女共同参画・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開講している。

現状に対する課題

- ・教員および上位職（教授以上）の女性割合が低い。
- ・役員等、意思決定機関の女性割合が低い。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

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	19.8
	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）		
	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2023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。
- ・事務系職員に対しては、将来の女性リーダー候補を育成するために、女性リーダー育成研修を実施した。

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

なし

大学名	愛媛大学				
学長名	仁科 弘重				
2024年5月1日現在の女性教員比率	20.3 %	総教員数	936 名中	女性教員数	190 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

各局等でも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）の人員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年度～令和6年度）・・・若手教員、女性教員及び外国人を採用し、人員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年度～令和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大学の准教授（特任教授を含む）又は講師（特任准教授を含む）のうち、教員人員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員費増加分を支援する。

上記のうち、2024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名の人員費を、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年度～令和6年度）・・・令和6年度は4件（うち女性1件）採択し、人員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年度～令和8年度）・・・女性教員7名の上位職への昇任にかかる人員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
- ・男性の育児休業取得率について、向上はしてきているが、更なる取得率の向上と定着のため、引き続き環境整備が必要

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

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%	22.15%
○	教員に占める女性の割合（在職率）	24%	20.73%
	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%	31.88% （令和5年度）
	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2023年度中に実施した取り組みを記入してください
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対し、ニーズにあった支援を行い、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、男性の育児休業取得を推薦するため、1か月以上の育児休業を取得した男性職員及びその所属部局等へインセンティブを配分する支援事業を開始した。さらに、職員及び学生を対象に（管理職職員は必須）「無意識のバイアス」に関する理解促進のための研修会を開催した。
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	受田 浩之				
2024年5月1日現在の女性教員比率	21.9 %	総教員数	639 名中	女性教員数	140 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					
<p>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。</p>					
上記のうち、2024年度に実施（実施予定）の取組					
<p>【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。  2024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  2024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  2024年4月～意識啓発及びすそ野拡大の取組の実施  2024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）</p> <p>【目標2】男性職員の育児休業取得率を10%以上とする。  2024年4月～意識啓発や制度の周知  2024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）  2024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</p>					

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応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」策定状況
公表方法
ホームページ
URL
<a href="https://www.kochi-u.ac.jp/sankaku/josei.html">https://www.kochi-u.ac.jp/sankaku/josei.html</a>

2-2 「一般事業主行動計画」におけ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%	27.6% (2024.3.31時点)
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2023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、ロールモデル講演会の実施、ライフイベントからの復職支援の実施、高知大学女性研究者奨励賞の実施、休日入試時等の託児、女性限定公募（ポジティブアクション）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				
2024年5月1日現在の女性教員比率	24.7 %	総教員数	166 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、2024年度に実施（実施予定）の取組					
女性教員比率の向上					
現状に対する課題					
特になし					

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況		
公表方法		
公式ホームページ		
URL		
https://www.fukuoka-edu.ac.jp/about/efforts/joseippanjigy.html		

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数	15%以上	18.90%
	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2023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  
特になし

大学名 九州大学

学長名 石橋 達朗

2024年5月1日現在の女性教員比率 17.4 % 総教員数 2453 名中 女性教員数 427 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、2024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。2023年7月研修終了の第3期研修生11名の1段階昇任が、2024年4月までに実施された。引き続き第4期生及び第5期生の研修を継続する他、2024年8月から第6期生の研修を開始する。

なお、2023年度までに実施した研修の成果等を踏まえ、2024年度で文部科学省の補助事業が終了した後も引き続き継続する予定である。

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への定着を図っているが、こちらも更なる努力が必要である。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況		
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19.0% 教授8.7%
	女性教員の採用割合（採用率）		
○	その他（1） 事務系職員における課長以上の女性管理職の比率	25%	23.7%
○	その他（2） 在宅勤務制度の利用者の比率	20%	未集計
	その他（3）		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2023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女性教員比率の向上に向けた取組等について大学執行部と各局執行部間で意見交換を行った。  
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女性研究者の活躍を促すため、上位職女性研究者間のラボ運営等に関する意見交換会を開催し、女性上位職のエンカレッジを行った。

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	九州工業大学		
学長名	三谷 康範		
2024年5月1日現在の女性教員比率	11.3 %	総教員数	354 名中 女性教員数 40 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、2024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」策定状況			
公表方法			
大学ウェブサイトに掲載			
URL			
<a href="https://www.kyutech.ac.jp/gender/activity/success-of-women.html">https://www.kyutech.ac.jp/gender/activity/success-of-women.html</a>			
2-2 「一般事業主行動計画」におけ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%	11.30%
女性教員の採用割合（採用率）			
その他（1）			
その他（2）			
その他（3）			
2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2023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」に記載したものを以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください			

大学名	佐賀大学		
学長名	児玉 浩明		
2024年5月1日現在の女性教員比率	20.4 %	総教員数	628 名中 女性教員数 128 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、2024年度に実施（実施予定）の取組			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 部局別の女性教員の採用割合・現状の割合、および目標値について各学部へ報告し、教員公募時のポジティブアクションを徹底する。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 教職員のワーク・ライフ・バランス充実を目的として、「2024年度佐賀大学夏季学童保育 With カッチャー教室」を行った。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>			
現状に対する課題			
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況			
公表方法			
HPで公表			
URL			
<a href="https://www.saga-u.ac.jp/koukai/josei.html">https://www.saga-u.ac.jp/koukai/josei.html</a>			

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
○ 管理職に占める女性に割合又は人数	25%	22.58%
○ 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2023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	永安 武
-----	------

2024年5月1日現在の女性教員比率	25.7 %	総教員数	1087 名中	女性教員数	279 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
<p>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。</p> <p>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さない場合には、当該学域から学長管理ポイントへ0.25%/年を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。</p>

上記のうち、2024年度に実施（実施予定）の取組
すでに取組実施中である。

現状に対する課題
部局によって意識の差があること。またこの取り組みによって女性教授の在職率は改善されつつあるが、准教授や助教などの若手の育成・登用に課題がある。

2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
公表方法
ダイバーシティ推進センターホームページ
URL
<a href="https://www.cdi.nagasaki-u.ac.jp/about/action_plan/">https://www.cdi.nagasaki-u.ac.jp/about/action_plan/</a>

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値	
○ 管理職に占める女性に割合又は人数	15%以上	16.70%	
○ 教員に占める女性の割合（在職率）	25%以上	26.06%	
○ 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	34.85%
○ 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	31名
○ 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	8日以上	9.1日

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2023年度中に実施した取り組みを記入してください
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 介護と仕事の両立支援のための相談、セミナー等を実施</li> <li>・ 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</li> <li>・ 男性育児を促進するためのSDセミナーの実施、学長による男性育児取得100%宣言の発信</li> <li>・ 大学院を中心とした「働き方見直し推進プログラム」の実施</li> </ul>

2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
<p>役員女性の割合（2020年10%）を2024年度までに15%以上にする。</p> <p>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。</p>

大学名	熊本大学
-----	------

学長名	小川 久雄
-----	-------

2024年5月1日現在の女性教員比率	17.6 %	総教員数	807 名中	女性教員数	142 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
<p>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。</p>

上記のうち、2024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」策定状況		
公表方法		
本学ホームページ		
URL		
<a href="https://diversity.kumamoto-u.ac.jp/activities#area04">https://diversity.kumamoto-u.ac.jp/activities#area04</a>		
2-2 「一般事業主行動計画」におけ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	17.95% (2024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	20名以上	12名 (2024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2023年度中に実施した取り組みを記入してください		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員の公募要領に、本学がダイバーシティ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。</li> <li>・各部署へ女性教員の採用の促進について依頼した。</li> <li>・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。</li> </ul>		
2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として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		
2024年5月1日現在の女性教員比率	20.7 %	総教員数	628 名中
		女性教員数	130 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組			
<p>（中期計画）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>			
上記のうち、2024年度に実施（実施予定）の取組			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・女性研究者支援枠を設定し、研究費を配分する。</li> <li>・女性研究者を対象とした英語論文投稿支援を実施する。</li> <li>・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。</li> <li>・育児支援サービス補助事業を実施する。</li> </ul>			

現状に対する課題		
・大分大学ダイバーシティ推進行動計画（第2期）の数値目標である、教授職における女性割合17%について、女性教員の少ない学部での上位職登用の可能性を含め、厳しい人件費を考慮したポジティブアクションの検討が必要である。		
2-1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況		
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		
<a href="http://www.fab.oita-u.ac.jp/gender/action.php">http://www.fab.oita-u.ac.jp/gender/action.php</a>		
2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目	目標値	現状値
○ 管理職に占める女性に割合又は人数	15%以上	17.02%
○ 教員に占める女性の割合（在職率）	24%以上	21.28%
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	14.45%
○ その他(2) 男性の育児休業取得率	20%以上	27.9% (R5.4.1～R6.3.31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2023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上げるため、令和4年10月1日施行の「出生時育児休業（産後パパ育児）」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。		

2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性大学院生割合30%以上</li> <li>・理工系女子学生の割合 前年度以上</li> <li>・指導的役割にある女性の割合 役員12.5%以上</li> <li>・週労働時間60時間の割合 5%以下</li> </ul>

大学名	宮崎大学				
学長名	鮫島 浩				
2024年5月1日現在の女性教員比率	20.1 %	総教員数	721 名中	女性教員数	145 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					
<p>教育研究の質の向上に関する目標を達成するために取るべき措置として、地域の課題解決やSDGsの理念を踏まえた多様な活動を推進することとしている。このことから、SDGsのGoal5である「ジェンダー平等」に向け、次のような取組を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性教員の新規採用率の目標管理と教員採用におけるチェックシートの継続的な運用</li> <li>・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）</li> <li>・教員公募における女性応募者数増に向けた広報</li> </ul> <p>また、研究に関する目標を達成するための措置として、多様性を重視した持続可能な地域共生社会を目指すこととしている。このことから、女性教員に対する研究力向上に向け、次のような取組を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研究力向上のための学習機会の提供</li> <li>・マネジメント力向上のための機会の提供</li> </ul>					

上記のうち、2024年度に実施（実施予定）の取組
<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員採用におけるチェックシートの継続的な運用</li> <li>・現在在籍する教員を対象とした調査（アンケート等）</li> <li>・教員公募における情報発信のあり方検討</li> <li>・研究力向上のための学習機会の提供</li> </ul>

現状に対する課題
<p>主に教員在籍状況において生じているジェンダーバランスの不均衡について、取り組み実施により徐々に女性教員比率は増加しているものの、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を設定しており、引き続き丁寧な進捗管理が必要である。</p> <p>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。</p>

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

2-2 「一般事業主行動計画」におけ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	30%	
○ その他（1）	女性教員の上位職（准教授以上）	30%増 (対令和4年度比)	12%
○ その他（2）	事務系管理職における女性比率	30%以上	32%
○ その他（3）			

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2023年度中に実施した取り組みを記入してください
<p>2023年7月：女性教員の採用・上位職登用に関して、部局長等との意見交換の機会を設けた。</p> <p>2023年11月：現状・課題の把握と交流を目的に、学内各学部の女性教員を対象とした交流会を開催した。</p>

2-4 「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として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				
2024年5月1日現在の女性教員比率	20.2 %	総教員数	1091 名中	女性教員数	220 名
第4期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組					
<p>【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。</p> <p>【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。</p>					
上記のうち、2024年度に実施（実施予定）の取組					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>					

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」策定状況

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 教員に占める女性の割合（在職率）	20%以上	23.68%
○	女性教員の採用割合（採用率）	30%以上	22.2% (2023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	13.21%
○	その他(2)		
○	その他(3)		

2-3 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2023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」に記載したもの以外で、学内の計画として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挙げる。  
【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

2024年5月1日現在の女性教員比率 13.8 % 総教員数 65 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、2024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」策定状況

公表方法  
大学ウェブサイト

URL  
[https://www.nifs-k.ac.jp/images/employer\\_actionplan\\_R4.pdf](https://www.nifs-k.ac.jp/images/employer_actionplan_R4.pdf)

2-2 「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
	管理職に占める女性に割合又は人数 教員に占める女性の割合（在職率） 女性教員の採用割合（採用率）		
○	その他(1) 50歳未満の教員に占める女性の割合	20%	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2023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。  
スポーツで考える女性活躍促進をテーマとした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

意思決定機関等に占める女性比率を20%に引き上げることを目指す。

大学名	琉球大学
-----	------

学長名	西田 睦
-----	------

2024年5月1日現在の女性教員比率	21.4 %	総教員数	799 名中	女性教員数	171 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、下記取組を実施している。

- ・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、2024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、介護師省費用補助事業、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」策定状況

公表方法	
琉球大学公式HP（琉球大学の取り組み）	
URL	<a href="https://www.u-ryukyu.ac.jp/aboutus/">https://www.u-ryukyu.ac.jp/aboutus/</a>

2-2 「一般事業主行動計画」におけ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	27.4
○	教員に占める女性の割合（在職率）	23	23.98
○	女性教員の採用割合（採用率）	28	32.1
○	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	7
○	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2023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て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」に記載したものの以外で、学内の計画として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も上がった。また、育児・介護等のライフイベント期にある研究者に対して研究支援員を配置する取組みを行った結果、支援を受けた研究者が外部資金を獲得するなど両立支援に効果も上げた。	(室蘭工業大学)
全事務職員に年休取得計画書の提出を義務付け、計画的な年休の取得について周知することで、事務職員の年次休暇取得率が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:二輪車センター)で行っている事業の中でも、相談窓口及び病児・病後児保育室は好評で職員の利用実績が多い。	(旭川医科大学)
○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て) ○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】関連 ・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 アクションプラン【事項3】関連 ・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 ・女性研究者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 ・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かけ	(岩手大学)
・「東北大学女性教員採用促進」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 ・TUMUO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)
育児・介護と研究の両立に取り組む研究者を支援する「研究支援員(学類生・大学院生)制度」の周知に努め、利用者の増加等、一定の成果を上げている。利用者からの「支援員がいることで研究がスムーズに進んだ」、「育児・介護へ多くの労力を注ぐ必要がある研究者にとって希望となる制度だ」といった声に加え、支援員の学生から「卒業研究に活かせる業務を経験できた」などの声も上がり、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。(2023年度:299名→2024年度:314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。(2023年度:131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。(2023年度:77名) ・役員・部局長(教員)および副理事・本部部长・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」を実施した。 ・教職員を対象とし、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。 ・全教職員受講必須とし、アンコンシャス・バイアスに関する研修をオンラインにて実施した。	(東京大学)
・女性上位職登用制度の実施(キャリアアップ教員の登用、活躍の「見える化」強化、昇任審査による上位職登用)	(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)
・すべ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15年前に助教として採用した若手女性研究者は、出産・育児を経ながら、研究支援員の配置を受け教育研究を継続してきた。その結果、研究業績が伸び、教育における貢献も大きく、採用後4年目に講師に昇格、7年目に准教授に昇格、10年目には教授に昇格し、また令和4年度には学内施設長にも就任し、大学運営においても活躍している。	(東京農工大学)
ダイバーシティな大学環境を実現するため、セミナーの開催やコンサート等を実施しており、学内での認知度も高まっている。	(東京藝術大学)
「育児・介護との両立を支援するための研究継続支援制度の整備・充実」に関しては、支援の対象が女性のみではない旨を当初から明確に打ち出し、全ての支援を男性女性ともに対象となるように構築・周知したため、全学に受け入れられやすく、実際に利用者にとって使いやすい支援となっている。特に、「アシスタント配置プログラム」(研究補助者等の配置)では、他大学に先んじて支援構築時から男性研究者や教育・事務アシスタントの配置も支援対象に含めたこと、また「ベビーシッター派遣支援事業」では、保育所の整備よりも希望の多かった突発的な保育ニーズへの支援制度を検討し、支援構築時から他大学に先んじて学生も対象に含め、大学構内におけるベビーシッター利用を可能にしたことなどが特色であり、研究者自身および大学のアクティビティ低下を防いでいる。さらに、年度途中に着任、入学する研究者・留学生や産休・育休から復帰する教職員・学生を対象とした事業所内保育所をキャンパス内に開設している。この保育所は、4月からに限らず、年度途中のいつからでも、利用者の子を受け入れられることを特長とし、教育や研究活動を継続的に支援するものである。なお、本保育所はその定員の一部を地域に開放しており(区の認可保育園の位置づけ)、地域の待機児童解消にも貢献することになった。	(東京工業大学)
・ライフイベント時の研究者に支援員を配置する人的支援『RS制度』について、実施期間の見直しや申請フォームを改良、また在宅勤務時も実施可とするなど、柔軟な支援体制を整えより効果的な運用を行った結果、男性の利用者も増加し2023年度は6割となった。 ・『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』を継続的に開催している。海洋工学分野の専門職として活躍する卒業生を講師に招き、ロールモデルの提示を行うことで、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も上げている。	(東京海洋大学)

<p>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40.9%（数値はいずれも2024年4月1日現在）であり、意思決定において女性の参画が際立っている。また、育児や介護等と仕事を両立するための研究者支援制度や事務職員の早出遅出勤の実施等、次世代育成の支援と女性活躍の両面における取組みを推進している。</p>	(お茶の水女子大学)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女子中高生の理工系進路選択支援プロジェクト「匠ガールプロジェクト」を毎年継続して開催しており、2023年度はさらに規模を拡大して実施した。本プロジェクト参加者における本学志願数が増大し、裾野拡大に効果が見られた。</li> <li>・ライブ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ている。学内周知を図ることで、利用者が増加している。</li> <li>・人脈形成ネットワーク支援の一つとして、女性教職員・女子学生を対象としたランチオンミーティングを開催したことで、交流が活発化した。</li> </ul>	(電気通信大学)
<p>出産、育児・介護等のライブ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。</p>	(一橋大学)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・採用人事におけるポジティブアクションの実施</li> <li>・女性限定公募の実施</li> </ul>	(茨城大学)
<p>女性研究者と女子学生・院生の交流会の開催    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&amp;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    企業と連携し、多様性を重視したマネージメントの経験共有と効率化を図るシステム化された取り組みの構築</p>	(筑波大学)
<p>仕事と家庭の両立を支援するための休暇等の活用。</p>	(筑波技術大学)
<p>アクションプラン0.7【事項2】女子中高生を対象とした理系ロールモデルを提供するイベントを開催し、理系の学生数が増加するなど効果を上げている。    アクションプラン0.8【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。</p>	(宇都宮大学)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性教員採用部局に対し、学長裁量経費によるインセンティブの付与を実施した。</li> <li>・FD・SD研修意識啓発セミナー「大学における無意識のバイアスとダイバーシティ」（オンライン）を実施し、女性教員在職比率24%に向けて、教職員の意識改革を促した。</li> <li>・彩の国女性研究者ネットワーク担当者連絡会を実施し、埼玉県域の女性研究者・技術者の活躍推進を図った。</li> </ul>	(埼玉大学)
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆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18名の女性教員が昇任している。◆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築し、教職員および学生が使用できるようにしている。◆公募の際に、女性の積極的な公募を行っていること、業績評価において同等と判断された場合に女性を積極的に採用することを明記することにより、特に若手の女性研究者の採用に一定の効果があったと思われる。</li> </ul>	(千葉大学)
<p>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。</p>	(横浜国立大学)
<p>令和2年度から取組んでいる「女性研究者開花プラン」支援事業では、令和5年度に2部局2名の女性教授育成プランを採択・支援した。これまでに本支援事業で採択した女性研究者は14人、そのうち3人がすでに教授職を獲得している。さらに、女性教授の増加を加速させるため、令和5年度から新たに女性教授増加策（教授人事ポイントの付与）を開始した。実績5件。</p>	(新潟大学)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織の意識改革のためのシンポジウム開催</li> <li>・夏休み期間中の学内一時託児の実施</li> </ul>	(長岡技術科学大学)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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「人事給与と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・昇進推進施策を進めてきた。令和5年10月から、法人経営や将来構想に関する方向性等について、中長期的な視点を踏まえつつ、大所高所から議論する「法人経営企画会議」が新設されたことから、人事給与とマネジメント委員会の機能を同会議に移行した。</li> <li>・「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。</li> <li>・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、女性限定のクロスアポイントメント制度を利用し、生命環境学部で特任助教1名が継続採用、工学部で特任助教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。</li> </ul>	(山梨大学)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児、介護等のライブイベント中の研究者に対する研究補助者を配置</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>	(信州大学)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・理工系裾野拡大事業(女子学生向けロールモデルの提供)</li> <li>・育児、介護、妊娠中の研究者への研究サポーター制度</li> <li>・男性育児休業取得者のインタビュー記事作成</li> </ul>	(富山大学)
<ul style="list-style-type: none"> <li>●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。</li> <li>●女性研究者等研究支援制度・・・平成28年度から、平成20年度開始の重点戦略経費女性研究者支援と、平成25年度開始の共同研究スタートアップ支援を一本化した制度。女性研究者等の出産・育児等による研究中断からの復帰支援及び研究活動のスタートを支援することによって女性教員の応募・採用を増加させ、更に女性研究者同士のネットワークを広げることにより、女性研究者の研究力向上を図ることを目的とした制度として実施。</li> <li>●シンポジウム開催・・・シンポジウムを毎年開催し、北陸地域における女性研究者ネットワーク（Hokuriku Women Researchers' Network/略称HWRN(ホウルネット)）連携機関など多くの機関が合同で女性研究者支援について議論・情報交換を行い、研究環境整備等について役立っている。</li> <li>●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。</li> </ul>	(金沢大学)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ライブ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。</li> <li>・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。</li> <li>・教職員のライブイベントに際して、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。</li> </ul>	(福井大学)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	(岐阜大学)

<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	(静岡大学)
<p>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。</p>	(浜松医科大学)
<p>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。また、他の取組として、若手女性フェルミオンアトラク助教を採用するスタートアップ助教制度、女性教員・研究員・大学院生のための研究力向上セミナー、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」の公開、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制度があり、効果を上げている。</p>	(名古屋工業大学)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・常勤職員の採用は面接官に男性女性双方を充て実施。</li> <li>・執行部、意思決定組織における女性の積極登用。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	(豊橋技術科学大学)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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、男性の育児休業取得率においては毎年向上し、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。</li> <li>・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、2023年度は前期(4～9月)15名、後期(10～3月)16名の計31名(男性20名、女性11名)であり、継続者を含む)に対して助成を行った。</li> </ul>	(三重大学)
<p>小学生以下の子を持つ研究者に研究支援員を配置し、仕事と出産・育児・介護等との両立を支援する「研究者のための支援員配置制度」では、研究者からの申請に対して男女共同参画推進室が、学内制度である「三方よし人材バンク」に登録している学部学生とのマッチングを行い、支援員を決定・配置している。本制度は、研究者のワークライフ・バランスの充実を図るだけでなく、学生が業務補助を通じて専門分野における知識・手技等を早期に得る機会となるとともに、男女共同参画の視点から将来のキャリア・パスを自ら考える機会ともなっており、利用者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。</p>	(滋賀医科大学)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・待機乳児保育施設、病児保育施設、学童保育所の設置</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>	(京都大学)
<p>【研究支援員制度】 女性研究者や女性研究者を配偶者にもつ男性研究者で、出産、育児、介護などライフイベント期にある研究者に研究支援員を配置する制度を継続実施している。研究の継続や進展などに効果をあげている。 【意識啓発：次世代育成】 女子中高生対象の「女子高生のための理系進学のスズメ!」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に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。</p>	(京都工芸繊維大学)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・出産や育児、介護等の様々なライフイベントに直直し、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</li> <li>・一時預かり保育室の設置</li> <li>・ベビーシッターサービスの割引券を発行する「ベビーシッター利用育児支援事業」の実施</li> <li>・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</li> <li>・生理用品提供事業の全学的実施</li> </ul>	(大阪大学)
<p>育児・介護に携わる女性研究者のための研究支援員の配置により、研究効率の向上に資する取り組みとなっている。</p>	(大阪教育大学)
<p>育児・介護支援制度に関するWebページを、学内WEBサイトに公開し教職員に周知を行うことで、女性の育児休業取得率は100%を達成し、男性教職員の中にも育児休業を取得する者が増えた。</p>	(兵庫教育大学)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・国際共同研究に取り組む女性教員への研究費支援</li> </ul>	(神戸大学)
<p>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。病児・病後児を担当できるサポーターを養成するために講座を開講し、2023年度末までに、病児・病後児を支援できるサポーター数は20名、病児・病後児保育支援の利用者登録数は11名、実施件数は15件となった。</p>	(奈良女子大学)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児・介護等に携わる研究者に対する研究補助者の配置</li> <li>・妊娠、出産、育児、介護休暇などの制度等を記した「Life Support Book」を電子版に改訂し、学内イントラネットで広く周知し活用を促している。</li> <li>・アンコンシャスバイアス研修を管理教職員向け、全教職員向けに実施した。</li> </ul>	(和歌山大学)
<p>子育て・介護等のライフイベント中の教員に対し、ライフイベントと研究活動の両立を支援するための研究補助者(研究支援員)を配置しており、女性研究者の科学研究費補助金などの外部資金獲得の推進等に繋がっている。</p>	(鳥取大学)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・2022年度から2023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20.69%(2024.5)へ上昇した。</li> <li>・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、2023年度における男性労働者の育児休業等の取得割合が37.9%となった。</li> </ul>	(島根大学)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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・フェルミオン・トラック(WTT)制を継続的に実施するとともに、上位活用制度、優秀女性教員昇任制度の構築により、上位職への登用を促進している。</li> <li>・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、リサーチサポーターの配置、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。</li> </ul>	(岡山大学)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性教員を増やすための具体的な一つとして、令和4年度から、人事申請単位である専門領域ごとに女性教員採用割合の目標値を設定し、目標達成状況を学内会議で報告している。これにより、教員の配置計画の直直しや人事に関わる教職員の意識醸成を図り、積極的な女性教員の採用につながっている。</li> <li>・学内保育園、小学校長期休業期間中の学童保育、病後児保育利用料補助、研究支援員などの両立支援事業に継続的に取り組み、教職員のワークライフバランスの推進、育児・介護との両立に貢献している。</li> </ul>	(広島大学)

<p>・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  ・医学部附属病院医療人育成センター内に「医療人キャリア支援部門」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  ・マタニティ白衣の貸出し、女性医療従事者休憩室の整備、HP「女性医師キャリア支援ネットin山口」での支援情報の提供、各種セミナーの開催、ニューズレター・ロールモデル集の発行など</p>	(山口大学)
<p>徳島大学AWA(OUR)サポートシステムを活用し、女性研究者のワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備や女性研究者の活躍推進に向けた取組及び上位職への積極登用を行っている。また、事務職においても女性管理職への登用を積極的に行っている。</p>	(徳島大学)
<p>2022年度より、全構成員を対象としたD&amp;Iに関するアンケートを実施しており、この結果をベースとして、課題を抽出し施策を検討している。また、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&amp;I推進に向けてのガイドライン」を策定、毎年見直しを行っている。  さらに、2024年度より、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、各部署から女性教員が参画できる仕組みを整備した。その結果、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。</p>	(香川大学)
<p>学長戦略「女性教員ポジティブ・アクション事業（平成28年度～令和6年度）において、女性限定公募により採用した特定教員の人件費を、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6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。</p>	(愛媛大学)
<p>ライブ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、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。</p>	(高知大学)
<p>育児・介護休業等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、これまで代替職員の採用は育児休業期間のみであったが、令和元年度に就業規則を改正し、産前・産後休暇の期間にも適用した。これにより就業環境の向上に大きな成果を上げた。</p>	(福岡教育大学)
<p>2019年度に文部科学省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、研修終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31名の研修生の中から既に女性教授が8名、女性准教授が9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2019年5月の41名（5.9%）から2024年5月の62名（8.7%）まで増加している。  2021年度から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「QURIESプログラム」を実施し、女子高校生の理工系分野への興味を深める活動を推進している。本年度は募集人数を拡大し、より多くの女子高校生を受け入れる予定である。  2021年以降、部署別の女性の比率と、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ている。</p>	(九州大学)
<p>本学では2024年度の組織改編においてダイバーシティ&amp;インクルージョン推進室（事務担当は管理本部）を設置、ダイバーシティ&amp;インクルージョン担当理事・副学長を置き、この取り組みを推進している。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みしており、女性研究者比率の向上などの課題に組織的に取り組んでいる。</p>	(九州工業大学)
<p>平成29年6月に新設されたダイバーシティ推進室を中心に、「佐賀大学ダイバーシティに係る実態調査」を実施した。その結果をダイバーシティ推進室関連の会議等で逐次報告を行うことで、現状把握及び方針策定に役立っている。また、ワーク・ライフ・バランスに関するハンドブックを作成したことで、情報参照が大変容易となり制度活用促進につながった。  平成29年度に教育学部・医学部・理工学部・農学部の女性教員（研究者）を詳細に紹介したロールモデル集「リケジョノミライ」VOL.1を発行し、大学生や高校生に配布することで次世代のみならず優秀な女性研究者を学内で紹介することができた。  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43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。令和6～8年度に「継続・育成型STEAMガールズ コンソーシアム」プロジェクトを実施予定である。佐賀大学公式YouTube「チャンネル佐賀大学」で理系学部の学生・教員の大学生活や研究内容について紹介する「【リケジョ×ワタシ】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（先導型）」に採択され、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繋がっている。</p>	(佐賀大学)
<p>・「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  ・女性研究者の研究力向上のための諸支援  ・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</p>	(長崎大学)
<p>人文社会科学系、自然科学系、生命科学系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」を行い、女性研究者や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。</p>	(熊本大学)
<p>1. 女性教員・研究者・女子学生の拡大のため、ポジティブ・アクションを策定し、①「大分大学における教員選考の基本方針」に、男女共同参画推進を反映。また、理工学部において女性教員枠を設定。②女性教員・研究者を採用、及び女性教授を採用した部局等に対する部局長裁量経費傾斜配分実施。  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。</p>	(大分大学)
<p>本学では、女性教員・研究者・女子学生の増加に向けた長期的な取り組みとして、「女子高校生のためのサイエンス体験講座」を開催している。本講座は県内女子高校生が多数参加するイベントとして定着しているが、毎年、参加者の2割前後が本学に入学するなど、進路選択に一定の成果を挙げている。加えて、特に女子学生比率が低い工学部では、従来から学部教員による女子学生支援が活発に行われてきたが、令和5年度に科学技術振興機構「女子中高生理系進路選択支援プログラム」採択、令和6年度入試から推薦入試の一環として女子枠が設定され、理系分野における女性活躍支援の取り組みが進んでいる。これらは女子学生の在籍比率向上はもとより、長期的な女性教員・研究者の増加にも効果があることが見込まれる。</p>	(宮崎大学)
<p>・「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</p>	(鹿児島大学)
<p>男女共同参画に係るシンポジウム等を開催することにより、男女の固定的な性別役割分担意識の解消等、意識改革の推進を図っている。</p>	(鹿屋体育大学)
<p>・女性研究者の採用と上位職への登用を一層促進するため、学長主導による「教員ポスト戦略的再配分（重点改革推進枠）」を活用した「女性教授限定公募」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&amp;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を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。</p>	(琉球大学)

D. 各保育施設・設備等の具体的な状況

【北海道大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		子どもの園保育園						認可			
設置者		国立大学法人北海道大学									
運営者		国立大学法人北海道大学									
設立年/認可年		設立		2005 年		認可		2005 年			
施設	敷地	1639 m <sup>2</sup>								認可のため、保育希望児童者数は不明	
	建坪	490 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	6	職員室	0	食堂	0	調理室	0		事務室
	給食室	0	ホール	0	休憩室	1	会議室	0	その他		0
児童数(定員)		60 人									
保育希望児童数		-									
保育児童数(現員)		54 人									
対象年齢範囲		0 歳 ~		6 歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数 (人)	園長	1		保育者		9		保育士パート			1
	主任	1		栄養師(調理師)		1		その他			2
保育時間	平日	AM 7 時 00 分 ~				PM 6 時 00 分					
		延長				PM 7 時 00 分まで					
土曜	平日	AM 7 時 00 分 ~				PM sp 時 00 分					
		延長				PM 7 時 00 分まで					
大学等からの援助		人件費			内訳						
	光熱水費										
	設備										
	消耗品										
	その他			内容							
	その他			内容							
	その他			内容							
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
	学生										
	一般										
その他の特記事項											
②		内 容								備 考	
保育施設名		北海道大学保育所ともに						無認可			
設置者		国立大学法人北海道大学									
運営者		NPO法人子育て支援フォーカスともに									
設立年/認可年		設立		2010 年		認可		年			
施設	敷地	2247 m <sup>2</sup>								早朝保育(延長保育) AM7:00-AM8:00	
	建坪	473 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	6	職員室	0	食堂	0	調理室	0		事務室
	給食室	0	ホール	0	休憩室	1	会議室	0	その他		0
児童数(定員)		60 人									
保育希望児童数		20 人									
保育児童数(現員)		54 人									
対象年齢範囲		0 歳 ~		6 歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数 (人)	園長	1		保育者		8		保育士パート			4
	主任	1		栄養師(調理師)		4		その他			5
保育時間	平日	AM 8 時 00 分 ~				PM 7 時 00 分					
		延長				PM 10 時 00 分まで					
土曜	平日	AM 0 時 00 分 ~				PM 0 時 00 分					
		土曜延長なし				延長 PM 時 分まで					
大学等からの援助		人件費			内訳						
	光熱水費	援助あり									
	設備	援助あり									
	消耗品										
	その他	援助あり		内容		運営業務委託費					
	その他			内容							
	その他			内容							
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
	学生										
	その他										
その他の特記事項											

③		内 容								備 考	
保育施設名		北大病院保育園ポブラ						無認可			
設置者		北海道大学病院									
運営者		アートチャイルドケア株式会社									
設立年/認可年		設立	2007年			認可	年				
施設	敷地	1432 m <sup>2</sup>		土地無償貸与							
	建坪	231 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	0	食堂	1	調理室	1	事務室	0
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他	1
児童数(定員)		50人									
保育希望児童数		20人									
保育児童数(現員)		10人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)	園長	1			保育者		2		保育士パート		4
	主任	0			栄養師(調理師)		0		その他		0
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 6時		30分			
				延長		PM 9時		30分まで			
	土曜	AM 7時		30分～		PM 6時		30分			
				延長		PM 9時		30分まで			
大学等からの援助		人件費		内訳							
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品									
		その他		内容							
		その他		内容							
		その他		内容							
対応保育種別											
利用対象者		教職員 学生									
その他の特記事項											

【弘前大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		弘前大学保育園						無認可			
設置者		国立大学法人弘前大学									
運営者		病院長を委員長とする運営委員会									
設立年/認可年		設立	2008年			認可	年				
施設	敷地	435 m <sup>2</sup>		土地無償貸与							
	建坪	335 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	1	調理室	1	事務室	0
		給食室	1	ホール	1	休憩室	1	会議室	1	その他	3
児童数(定員)		50人									
保育希望児童数		43人									
保育児童数(現員)		41人									
対象年齢範囲		0歳～		5歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)	園長	1			保育者		6		保育士パート		8
	主任	0			栄養師(調理師)		2		その他		0
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 6時		30分			
				延長		PM 8時		30分まで			
	土曜	AM 7時		30分～		PM 6時		30分			
				延長		PM 8時		30分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり	内訳		業務委託費					
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他		内容							
		その他		内容							
		その他		内容							
対応保育種別		夜間保育									
利用対象者		教職員 学生									
その他の特記事項											

【岩手大学】

①		内 容								備 考										
保育施設名		岩手大学・岩手銀行保育所						無認可												
設置者		国立大学法人岩手大学																		
運営者		岩手大学・岩手銀行保育所管理運営委員会																		
設立年/認可年		設立		2018年		認可		年												
施設	敷地	763 m <sup>2</sup>																		
	建坪	143 m <sup>2</sup>																		
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	0	給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他
児童数(定員)		12人																		
保育希望児童数		7人																		
保育児童数(現員)		7人																		
対象年齢範囲		0歳～		3歳		0歳からの場合産休明けから														
職員数(人)		園長	1	保育者	2	保育士パート	0	主任	1	栄養師(調理師)	1	その他	2							
保育時間	平日	AM 7時 30分～				PM 6時 30分														
		平日延長なし				延長 PM 時 分まで														
	土曜	AM 0時 00分～				PM 0時 00分														
		土曜延長なし				延長 PM 時 分まで														
大学等からの援助		人件費		内訳																
		光熱水費																		
		設備																		
		消耗品																		
		その他		内容																
		その他		内容																
		その他		内容																
対応保育種別																				
利用対象者		教職員 学生 一般																		
その他の特記事項																				

【東北大学】

①		内 容								備 考										
保育施設名		東北大学川内けやき保育園						認可												
設置者		国立大学法人東北大学総長 富永 悌二																		
運営者		国立大学法人東北大学川内けやき保育園及び青葉山みどり保育園運営会議																		
設立年/認可年		設立		2005年		認可		2022年												
施設	敷地	1269.49 m <sup>2</sup>																		
	建坪	199.53 m <sup>2</sup>																		
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	0	給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他
児童数(定員)		22人																		
保育希望児童数		21人																		
保育児童数(現員)		19人																		
対象年齢範囲		0歳～		2歳		0歳からの場合産休明けから														
職員数(人)		園長	1	保育者	5	保育士パート	3	主任	2	栄養師(調理師)	2	その他								
保育時間	平日	AM 8時 00分～				PM 7時 00分														
		延長				PM 8時 00分まで														
	土曜	AM 8時 00分～				PM 7時 00分														
		土曜延長なし				延長 PM 時 分まで														
大学等からの援助		人件費	援助あり	内訳		非常勤職員配置														
		光熱水費	援助あり																	
		設備	援助あり																	
		消耗品	援助あり																	
		その他	援助あり	内容		委託費(保育士人件費等)														
		その他		内容																
		その他		内容																
対応保育種別																				
利用対象者		教職員 学生 一般 その他																		
その他の特記事項																				

②		内 容								備 考	
保育施設名		東北大学青葉山みどり保育園						無認可			
設置者		国立大学法人東北大学									
運営者		国立大学法人東北大学川内けやき保育園及び青葉山みどり保育園運営会議									
設立年/認可年		設立	2018 年			認可	年				
施設	敷地	1403 m <sup>2</sup>								保育園は厚生施設の3・4階(4階は屋上園庭) その他：遊戯室	
	建坪	952 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	6	職員室	0	食堂	0	調理室	0		事務室
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他	1
児童数(定員)		116 人									
保育希望児童数		48 人									
保育児童数(現員)		83 人									
対象年齢範囲		0 歳 ~		6 歳		0歳からの場合産休明けから				就学前児童	
職員数(人)	園長			1 保育者		12		保育士パート		4	
	主任			1 栄養師(調理師)		4		その他		4	
保育時間	平日	AM 8 時		00 分 ~		PM 7 時		00 分		平日朝7:30~8:00も 延長保育を行っている。	
				延長		PM 10 時		00 分まで			
	土曜	AM 8 時		00 分 ~		PM 7 時		00 分			
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
		その他									
その他の特記事項											

③		内 容								備 考	
保育施設名		星の子保育園						無認可			
設置者		東北大学病院長									
運営者		東北大学病院									
設立年/認可年		設立	2010 年			認可	年				
施設	敷地	1327 m <sup>2</sup>								その他の内訳：遊戯室1、医務室1	
	建坪	926 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	6	職員室		食堂		調理室			事務室
		給食室		ホール	1	休憩室		会議室	1	その他	2
児童数(定員)		120 人									
保育希望児童数		47 人									
保育児童数(現員)		76 人									
対象年齢範囲		0 歳 ~		6 歳		0歳からの場合産休明けから				生後2か月から小学校就学前児童まで	
職員数(人)	園長			1 保育者		21		保育士パート			
	主任			1 栄養師(調理師)		5		その他		1	
保育時間	平日	AM 7 時		15 分 ~		PM 6 時		15 分			
				延長		PM 10 時		00 分まで			
	土曜	AM 7 時		15 分 ~		PM 6 時		15 分			
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
		夜間保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項											



④		内 容								備 考	
保育施設名		東北大学病院軽症病児・病後児保育室（星の子ルーム）						無認可			
設置者		国立大学法人東北大学 東北大学病院									
運営者		国立大学法人東北大学									
設立年/認可年		設立	2006年			認可	年				
施設	敷地	76㎡									
	建坪	㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室		食堂		調理室			事務室
		給食室		ホール		休憩室		会議室		その他	
児童数(定員)		3人								児童数(定員):1日の受入上限数、保育希望児童数:2023年度受入実績数	
保育希望児童数		328人									
保育児童数(現員)		2人									
対象年齢範囲		0歳～		10歳		0歳からの場合産休明けから				生後6か月～小学4年生まで	
職員数(人)		園長		保育者	1			保育士パート		その他:看護師	
		主任		栄養師(調理師)				その他	1		
保育時間	平日	AM 8時		00分～		PM 5時		45分		月曜および祝祭日明け開室日は、AM9:00～PM5:45	
		平日延長なし		延長		PM 時		分まで			
	土曜	AM 0時		00分～		PM 0時		00分			
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費				内訳					
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他				内容					
		その他				内容					
対応保育種別		病児保育									
		病後保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項											

【秋田大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		千秋保育園						無認可			
設置者		秋田大学医学部附属病院									
運営者		病院が運営し、保育業務を外部委託している。									
設立年/認可年		設立	1964年			認可	年				
施設	敷地	363㎡									
	建坪	331㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	7	職員室	0	食堂	1	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		50人									
保育希望児童数		12人									
保育児童数(現員)		25人									
対象年齢範囲		0歳～		5歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長		保育者	3			保育士パート	8	その他(看護師パート3, 調理員1)	
		主任		栄養師(調理師)				その他	4		
保育時間	平日	AM 7時		45分～		PM 6時		30分			
		平日延長なし		延長		PM 10時		00分まで			
	土曜	AM 8時		00分～		PM 5時		30分			
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費				内訳					
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他				内容					
		その他				内容					
対応保育種別		病児保育									
		病後保育									
		夜間保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項											

【山形大学】

①		内 容										備 考	
保育施設名		山形大学小白川キャンパス保育所のびのび								無認可			
設置者		山形大学											
運営者		設置者と他企業との連携運営											
設立年/認可年		設立		2014 年		認可		年					
施設	敷地	565 m <sup>2</sup>										その他は医務室 調理室・事務室・医務室は「つぼみ」と共用	
	建坪	195 m <sup>2</sup>											
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室		食堂		調理室		事務室			
児童数(定員)		30 人											
保育希望児童数		12 人											
保育児童数(現員)		10 人											
対象年齢範囲		0 歳 ~		6 歳		0歳からの場合産休明けから							
職員数 (人)		園長		1	保育者		1	保育士パート				園長はキャンパス長が兼務	
		主任		1	栄養師(調理師)		1	その他		2			
保育時間	平日	AM 7 時		30 分 ~		PM 6 時		30 分					
				延長		PM 8 時		30 分まで					
土曜	AM 0 時	00 分 ~		PM 0 時		00 分							
	土曜延長なし		延長		PM 時		分まで						
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳							人件費は委託料として支払っている	
		光熱水費	援助あり										
		設備	援助あり										
		消耗品	援助あり										
		その他			内容								
		その他			内容								
対応保育種別												体調不良時型保育に対応している	
利用対象者		教職員 学生 一般 その他											
その他の特記事項													
②		内 容										備 考	
保育施設名		山形大学小白川キャンパス保育所つぼみ								無認可			
設置者		山形大学											
運営者		設置者と他企業との連携運営											
設立年/認可年		設立		2018 年		認可		年					
施設	敷地	565 m <sup>2</sup>										その他は医務室 調理室・事務室・医務室は「のびのび」と共用	
	建坪	33.1 m <sup>2</sup>											
	施設等 (部屋数)	保育室	1	職員室		食堂		調理室		事務室			
児童数(定員)		10 人											
保育希望児童数		17 人											
保育児童数(現員)		10 人											
対象年齢範囲		0 歳 ~		1 歳		0歳からの場合産休明けから							
職員数 (人)		園長		1	保育者		2	保育士パート		5		園長はキャンパス長が兼務	
		主任		1	栄養師(調理師)		1	その他		3			
保育時間	平日	AM 7 時		30 分 ~		PM 6 時		30 分					
				延長		PM 8 時		30 分まで					
土曜	AM 0 時	00 分 ~		PM 0 時		00 分							
	土曜延長なし		延長		PM 時		分まで						
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳							人件費は委託料として支払っている	
		光熱水費	援助あり										
		設備	援助あり										
		消耗品	援助あり										
		その他			内容								
		その他			内容								
対応保育種別												体調不良時型保育に対応している	
利用対象者		教職員 学生 一般 その他											
その他の特記事項													

③		内 容								備 考	
保育施設名		山形大学医学部保育所「すくすく」						無認可			
設置者		山形大学医学部長									
運営者		アートチャイルドケア株式会社									
設立年/認可年		設立		2007年		認可		年			
施設	敷地	1152㎡		土地無償貸与						その他内訳 午睡室1、沐浴室1、教材庫1、配膳室1、育児相談室1	
	建坪	232㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室	0	食堂	0	調理室	1		
		給食室	1	ホール	0	休憩室	0	会議室	1	その他	5
児童数(定員)		40人									
保育希望児童数		人									
保育児童数(現員)		26人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者	9		保育士パート	0		
		主任	0		栄養師(調理師)	0		その他	0		
保育時間	平日	AM 7時 00分～		PM 8時 00分							
		平日延長なし		延長		PM 時		分まで			
	土曜	AM 7時 00分～		PM 8時 00分							
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費									
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
		夜間保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項											

【東京大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		東大本郷けやき保育園						無認可			
設置者		国立大学法人東京大学									
運営者		東京大学保育園運営委員会									
設立年/認可年		設立		2008年		認可		年			
施設	敷地	270㎡								保育希望児童数・保育児童数には 常時保育在籍人数を入力。この他 一時保育の利用者あり。	
	建坪	200㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	0	食堂	0	調理室	1		
		給食室	1	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他	1
児童数(定員)		30人									
保育希望児童数		38人									
保育児童数(現員)		7人									
対象年齢範囲		0歳～		2歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1		保育者	0		保育士パート	5		
		主任	0		栄養師(調理師)	1		その他	1		
保育時間	平日	AM 8時 30分～		PM 7時 00分							
		平日延長なし		延長		PM 9時 00分		分まで			
	土曜	AM 8時 30分～		PM 7時 00分							
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		職員分		業務委託料及び建物修繕等を含む 保育園運営にかかる全ての費用		
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり		内容		給食費				
		その他			内容						
対応保育種別											
		夜間保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
		その他									
その他の特記事項											

②		内 容								備 考	
保育施設名		東大白金ひまわり保育園						無認可			
設置者		国立大学法人東京大学									
運営者		東京大学保育園運営委員会									
設立年/認可年		設立		2008年		認可		年			
施設	敷地	271㎡									
	建坪	172㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	1
		給食室	1	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他	2
児童数(定員)		30人									
保育希望児童数		6人									
保育児童数(現員)		2人									
対象年齢範囲		0歳～		5歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)	園長	1		保育者		1		保育士パート		2	
	主任	0		栄養師(調理師)		1		その他		0	
保育時間	平日	AM 7時 30分～		PM 7時 00分		延長 PM 9時 00分まで		平日の延長時間はAM7:30～PM9:00のうち、基本保育時間以外 基本保育A: AM8:30～PM6:30 基本保育B: AM9:00～PM7:00 土曜は延長なし			
		AM 8時 30分～		PM 7時 00分		延長 PM 時 分まで					
	土曜										
大学等からの援助		人件費	援助あり	内訳		職員分		業務委託料及び建物修繕等を含む 保育園運営にかかる全ての費用			
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり	内容		給食費					
		その他		内容							
		その他		内容							
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
		その他									
その他の特記事項											
③		内 容								備 考	
保育施設名		東大駒場むくのき保育園						無認可			
設置者		国立大学法人東京大学									
運営者		東京大学保育園運営委員会									
設立年/認可年		設立		2008年		認可		年			
施設	敷地	342㎡									
	建坪	211.79㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	1
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他	2
児童数(定員)		30人									
保育希望児童数		13人									
保育児童数(現員)		3人									
対象年齢範囲		0歳～		5歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)	園長	1		保育者		1		保育士パート		1	
	主任	0		栄養師(調理師)		1		その他		0	
保育時間	平日	AM 7時 30分～		PM 7時 00分		延長 PM 9時 00分まで		平日の延長時間はAM7:30～PM9:00のうち、基本保育時間以外 基本保育A: AM8:30～PM6:30 基本保育B: AM9:00～PM7:00 土曜は延長なし			
		AM 8時 30分～		PM 7時 00分		延長 PM 時 分まで					
	土曜										
大学等からの援助		人件費	援助あり	内訳		職員分		業務委託料及び建物修繕等を含む 保育園運営にかかる全ての費用			
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり	内容		給食費					
		その他		内容							
		その他		内容							
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
		その他									
その他の特記事項											

④		内 容							備 考	
保育施設名		東大柏どんぐり保育園						無認可		
設置者		国立大学法人東京大学								
運営者		東京大学保育園運営委員会								
設立年/認可年		設立	2008年		認可	年				
施設	敷地	2036㎡								
	建坪	333㎡								
施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	0
	給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他	4
児童数(定員)		30人								
保育希望児童数		22人								
保育児童数(現員)		8人								
対象年齢範囲		0歳～		5歳		0歳からの場合産休明けから				
職員数(人)	園長	1		保育者		2		保育士パート		4
	主任	0		栄養師(調理師)		2		その他		0
保育時間	平日	AM 7時 30分～		PM 7時 00分		平日の延長時間はAM7:30～PM9:00のうち、基本保育時間以外				
		延長		PM 9時 00分まで		基本保育A: AM8:30～PM6:30 基本保育B: AM9:00～PM7:00 土曜は延長なし				
保育時間	土曜	AM 8時 30分～		PM 7時 00分						
		延長		PM 時 分まで						
大学等からの援助	人件費	援助あり		内訳		職員分				
	光熱水費	援助あり								
	設備	援助あり								
	消耗品	援助あり								
	その他	援助あり		内容		給食費				
	その他			内容						
その他			内容							
対応保育種別										
利用対象者		教職員 学生 その他								
その他の特記事項										
⑤		内 容							備 考	
保育施設名		東大病院いちょう保育園						無認可		
設置者		東京大学医学部附属病院								
運営者		民間業者に委託中(両立支援推進委員会にて審議/報告)								
設立年/認可年		設立	2007年		認可	年				
施設	敷地	888.9㎡								
	建坪	430㎡								
施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	0
	給食室	0	ホール	3	休憩室	1	会議室	その他		
児童数(定員)		56人								
保育希望児童数		35人								
保育児童数(現員)		21人								
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから				
職員数(人)	園長	1		保育者		7		保育士パート		10
	主任	0		栄養師(調理師)		2		その他		0
保育時間	平日	AM 7時 30分～		PM 6時 00分		平日の延長時間は、基本開園時間7:00～20:00のうち、以下コアタイム以外の時間。				
		延長		PM 8時 00分まで		コアタイムⅠ: 7:30～17:30 コアタイムⅡ: 8:00～18:00 ※土曜は延長なし				
保育時間	土曜	AM 7時 30分～		PM 6時 00分						
		土曜延長なし		延長		PM 時 分まで				
大学等からの援助	人件費	援助あり		内訳		職員分				
	光熱水費	援助あり								
	設備	援助あり								
	消耗品	援助あり								
	その他			内容						
	その他			内容						
その他			内容							
対応保育種別		病児保育 夜間保育								
利用対象者		教職員								
その他の特記事項		医学部附属病院の教職員として就業している者(雇用関係のある大学院生を含む)								

【東京医科歯科大学】

①		内 容										備 考	
保育施設名		国立大学法人東京医科歯科大学わくわく保育園										認可	事業所内保育事業（20名以上）
設置者		国立大学法人東京医科歯科大学											
運営者		ビジョンハーツ株式会社											
設立年/認可年		設立		2010年			認可		2019年				
施設	敷地	208㎡											
	建坪	㎡											
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室		食堂		調理室		事務室			
	給食室		ホール	1	休憩室		会議室		1	その他			
児童数(定員)		24人											
保育希望児童数		37人											
保育児童数(現員)		17人											
対象年齢範囲		0歳～2歳			0歳からの場合産休明けから								
職員数(人)		園長		1	保育者		9	保育士パート				主任は保育者と兼務	
		主任		1	栄養師(調理師)		1	その他					
保育時間	平日	AM 7時			15分～			PM 6時		15分			
					延長			PM 7時		15分まで			
	土曜	AM 0時			00分～			PM 0時		00分			
		土曜延長なし			延長			PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		職員給料・賞与支出等						
		光熱水費	援助あり										
		設備	援助あり										
		消耗品	援助あり										
		その他			内容								
		その他			内容								
対応保育種別													
利用対象者		教職員 学生 一般											
その他の特記事項													

【東京外国語大学】

①		内 容										備 考	
保育施設名		PAL国際保育園@東京外大										認可	認可外保育施設
設置者		学校法人正和学園											
運営者		理事長 齋藤 祐善											
設立年/認可年		設立		2022年			認可		2022年				
施設	敷地	1310㎡											
	建坪	256.79㎡											
	施設等 (部屋数)	保育室	1	職員室		食堂		1	調理室		事務室	1	
	給食室		ホール	1	休憩室		会議室		1	その他			
児童数(定員)		49人											
保育希望児童数		18人											
保育児童数(現員)		28人											
対象年齢範囲		0歳～12歳			0歳からの場合産休明けから								
職員数(人)		園長		1	保育者		2	保育士パート		3			
		主任			栄養師(調理師)		2	その他		3			
保育時間	平日	AM 7時			00分～			PM 7時		00分			
		平日延長なし			延長			PM 時		分まで			
	土曜	AM 7時			00分～			PM 7時		00分			
		土曜延長なし			延長			PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費			内訳								
		光熱水費											
		設備											
		消耗品											
		その他			内容								
		その他			内容								
対応保育種別													
利用対象者		教職員 学生 一般											
その他の特記事項													

【東京工業大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		てくてく保育園								認可	
設置者		国立大学法人 東京工業大学 学長 益 一哉									
運営者		ヒューマンライフケア株式会社								業務委託先	
設立年/認可年		設立	2017 年			認可	2017 年				
施設	敷地	157.2 m <sup>2</sup>								構内の国際交流会館本館1階の一部を保育所として整備した。その他2は調乳室と沐浴・トイレ各1室	
	建坪	157.2 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室 給食室	2 0	職員室 ホール	0 1	食堂 休憩室	0 1	調理室 会議室	0 0		1 1
児童数(定員)		12 人								定員内訳：地域枠6名、大学枠6名 希望児童数：地域枠6名、大学枠6名 (年度途中入園希望者を含む。地域枠については実際の入園者数を記載)	
保育希望児童数		12 人									
保育児童数(現員)		9 人									
対象年齢範囲		0 歳 ~		2 歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長 主任	1 保育者 栄養師(調理師)			5 1		保育士パート その他		4 3 その他内訳： 看護師1名、栄養士2名	
保育時間	平日	AM 7 時		30 分 ~		PM 6 時		30 分			
	土曜	AM 0 時		00 分 ~		PM 0 時		00 分			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳						
		光熱水費									
		設備	援助あり								
		消耗品									
		その他	援助あり		内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
利用対象者		教職員 学生 一般								一般は大田区地域枠、大学枠は教職員及び学生(利用要件あり)	
その他の特記事項											

【お茶の水女子大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		いずみナーサリー								無認可	
設置者		国立大学法人お茶の水女子大学									
運営者		国立大学法人お茶の水女子大学									
設立年/認可年		設立	2005 年			認可	年				
施設	敷地	175 m <sup>2</sup>									
	建坪	175 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室 給食室	2 1	職員室 ホール	0 1	食堂 休憩室	0 1	調理室 会議室	0 0		0 1
児童数(定員)		26 人								生後6か月から4月1日現在で満3歳未満	
保育希望児童数		人									
保育児童数(現員)		15 人									
対象年齢範囲		0 歳 ~		2 歳							
職員数(人)		園長 主任	1 保育者 栄養師(調理師)			3 1		保育士パート その他		5 5	
保育時間	平日	AM 8 時		30 分 ~		PM 5 時		30 分			
	土曜	AM 0 時		00 分 ~		PM 0 時		00 分			
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
利用対象者		教職員 学生 一般 その他								人件費、光熱費、設備、消耗品とも大学の予算にて支出。	
その他の特記事項											

【電気通信大学】

①		内 容										備 考	
保育施設名		電気通信大学保育施設										無認可	
設置者		国立大学法人電気通信大学											
運営者		国立大学法人電気通信大学											
設立年/認可年		設立		2012年			認可					年	
施設	敷地	191.3 m <sup>2</sup>											
	建坪	85.7 m <sup>2</sup>											
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室		食堂		調理室		事務室		その他	5
児童数(定員)		10人											
保育希望児童数		4人											
保育児童数(現員)		4人											
対象年齢範囲		0歳～		6歳			0歳からの場合産休明けから						
職員数(人)		園長		1		保育者		6		保育士パート			
		主任				栄養師(調理師)				その他			
保育時間	平日	AM 8時			00分～			PM 6時			00分		
					延長			PM 7時			00分まで		
土曜	AM	0時			00分～			PM 0時			00分		
	土曜延長なし			延長			PM 時			分まで			
大学等からの援助		人件費				内訳							
		光熱水費											
		設備											
		消耗品											
		その他				内容							
		その他				内容							
その他				内容									
対応保育種別													
利用対象者		教職員 学生											
その他の特記事項													

【一橋大学】

①		内 容										備 考	
保育施設名		ねぎし保育園										認可	
設置者		医療法人社団根岸病院										事業所内保育所	
運営者		ライクキッズ株式会社											
設立年/認可年		設立		2017年			認可					2016年	
施設	敷地	m <sup>2</sup>											
	建坪	m <sup>2</sup>											
	施設等 (部屋数)	保育室		職員室		食堂		調理室		事務室		その他	
児童数(定員)		30人											
保育希望児童数		人										保育希望児童数は把握していない。	
保育児童数(現員)		24人											
対象年齢範囲		0歳～		2歳			0歳からの場合産休明けから						
職員数(人)		園長				保育者				保育士パート			
		主任				栄養師(調理師)				その他			
保育時間	平日	AM 7時			00分～			PM 6時			00分		
					延長			PM 7時			00分まで		
土曜	AM	7時			00分～			PM 6時			00分		
	延長			延長			PM 7時			00分まで			
大学等からの援助		人件費				内訳							
		光熱水費											
		設備											
		消耗品											
		その他		援助あり		内容		協定負担金					
		その他				内容							
その他				内容									
対応保育種別													
利用対象者		教職員 学生 一般 その他											
その他の特記事項													



【筑波大学】

①		内 容								備 考		
保育施設名		国立大学法人筑波大学ゆりのき保育所								無認可		
設置者		国立大学法人筑波大学										
運営者		同上										
設立年/認可年		設立		2006年		認可		年				
施設	敷地	2382㎡										(その他) 保健室、安静室、倉庫、トイレ、 職員控室
	建坪	881㎡										
	施設等 (部屋数)	保育室	7	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	0	
		給食室	1	ホール	0	休憩室	1	会議室	1	その他	10	
児童数(定員)		110人										
保育希望児童数		118人										
保育児童数(現員)		66人										
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから						
職員数(人)		園長	1	保育者	10	保育士パート	10	(その他) 看護師、事務補佐員				
		主任	1	栄養師(調理師)	0	その他	2					
保育時間	平日	AM 7時 30分～		PM 9時 30分		日・祝も開所						
		延長		PM 10時 00分まで								
	土曜	AM 7時 30分～		PM 9時 30分		延長 PM 10時 00分まで						
延長		PM 10時 00分まで										
大学等からの援助		人件費			内訳		大学が運営 光熱水費は利用者負担					
		光熱水費										
		設備										
		消耗品										
		その他			内容							
		その他			内容							
対応保育種別												
		夜間保育										
利用対象者		教職員				学生等は定員に空きがある場合のみ 利用可能						
		学生										
		その他										
その他の特記事項												

【群馬大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		ゆめのこ保育園								無認可	
設置者		国立大学法人群馬大学									
運営者		ライクキッズ株式会社									
設立年/認可年		設立		2007年		認可		年			
施設	敷地	384㎡									
	建坪	271㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	2	事務室	0
		給食室	1	ホール	2	休憩室	0	会議室	2	その他	0
児童数(定員)		38人									
保育希望児童数		33人									
保育児童数(現員)		23人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1	保育者	2	保育士パート	9	その他は看護師パート4名			
		主任	0	栄養師(調理師)	0	その他	4				
保育時間	平日	AM 7時 30分～		PM 8時 00分		平日延長なし					
		延長		PM 時 分まで							
	土曜	AM 8時 30分～		PM 6時 00分		土曜延長なし					
延長		PM 時 分まで									
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		委託費のうち保育料収入を差し引いた額				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病児保育									
		病後保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
		その他									
その他の特記事項											

【埼玉大学】

①		内 容							備 考		
保育施設名		そよかぜ保育室							無認可	さいたま市ナーサリールーム指定	
設置者		特定非営利活動法人そよかぜ									
運営者		特定非営利活動法人そよかぜ									
設立年/認可年		設立	1997年		認可	年					
施設	敷地	1805㎡		土地無償貸与							
	建坪	146㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	0
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他	0
児童数(定員)		32人									
保育希望児童数		6人									
保育児童数(現員)		30人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳					概ね6ヶ月より		
職員数(人)		園長	1保育者		2		保育士パート		12		
		主任	2栄養師(調理師)		1		その他		0		
保育時間	平日	AM 8時		30分～		PM 6時		00分		AM7時30分～AM8時30分の前延長あり	
				延長		PM 7時		00分まで			
	土曜	AM 0時		00分～		PM 0時		00分		土曜日は通常閉室	
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他	援助あり		内容		建物の無償貸与				
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
		一般									
その他の特記事項											

【千葉大学】

①		内 容							備 考		
保育施設名		千葉大学やよい保育園							無認可		
設置者		国立大学法人千葉大学									
運営者		やよい保育園運営委員会									
設立年/認可年		設立	2006年		認可	年					
施設	敷地	434.13㎡							その他は沐浴室		
	建坪	131.3㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	1	職員室	0	食堂	0	調理室		0	事務室
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他	1
児童数(定員)		20人									
保育希望児童数		3人									
保育児童数(現員)		17人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1保育者		4		保育士パート		5		
		主任	0栄養師(調理師)		0		その他		0		
保育時間	平日	AM 8時		00分～		PM 6時		00分		土曜日は原則開所なし	
				延長		PM 10時		00分まで			
	土曜	AM 0時		00分～		PM 0時		00分			
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり		内容		保育料				
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
利用対象者		教職員							その他は特定保育のみ		
		学生									
		その他									
その他の特記事項											

②		内 容								備 考	
保育施設名		千葉大学医学部附属病院 さつき保育園							無認可		
設置者		千葉大学医学部附属病院									
運営者		さつき保育園運営委員会									
設立年/認可年		設立	2003年			認可	年				
施設	敷地	1061㎡									
	建坪	1071㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	12	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	0
		給食室	1	ホール	6	休憩室	0	会議室	3	その他	0
児童数(定員)		132人									
保育希望児童数		46人									
保育児童数(現員)		69人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)	園長	1保育者			8			保育士パート		14	その他:保育従事者、病児室看護師、事務
	主任	0栄養師(調理師)			0			その他		9	
保育時間	平日	AM 7時		16分～		PM 10時		00分		平日:夜間保育にて翌AM7:15まで受け入れ 土曜日:7:16~17:30	
				延長		AM 7時		15分まで			
土曜	AM 7時		16分～		PM 5時		30分				
	土曜延長なし		延長		PM 時		分まで				
大学等からの援助		人件費				内訳					
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他				内容					
		その他				内容					
		その他				内容					
対応保育種別		病児保育									
		病後保育									
		夜間保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項											
③		内 容								備 考	
保育施設名		千葉大学医学部附属病院 学童保育							無認可		
設置者		千葉大学医学部附属病院									
運営者		株式会社SRG									
設立年/認可年		設立	2016年			認可	年				
施設	敷地	131㎡									
	建坪	131㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	1	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	0
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		30人									
保育希望児童数		6人									
保育児童数(現員)		16人									
対象年齢範囲		6歳～		12歳							
職員数(人)	園長	1保育者			1			保育士パート		4	
	主任	0栄養師(調理師)			0			その他		0	
保育時間	平日	PM 1時		00分～		PM 7時		00分		平日も前延長にてAM8時0分から受け入れ	
				延長		PM 9時		00分まで			
土曜	AM 8時		00分～		PM 7時		00分				
			延長		PM 9時		00分まで				
大学等からの援助		人件費				内訳					
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他				内容					
		その他				内容					
		その他				内容					
対応保育種別		夜間保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項											

【新潟大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		新潟大学あゆみ保育園								無認可	
設置者		国立大学法人新潟大学									
運営者		ライクキッズ株式会社									
設立年/認可年		設立		2010年		認可				年	
施設	敷地	2973 m <sup>2</sup>									
	建坪	465 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	0
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他	5
児童数(定員)		60人									
保育希望児童数		36人									
保育児童数(現員)		36人									
対象年齢範囲		0歳～		5歳		0歳からの場合産休明けから				生後57日経過後	
職員数(人)		園長	1	保育者	8	保育士パート	3				
		主任	2	栄養師(調理師)	4	その他	0				
保育時間	平日	AM 7時 30分～		PM 6時 30分		延長		PM 10時 00分まで			
	土曜	AM 7時 30分～		PM 6時 30分		延長		PM 10時 00分まで			
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり		内容		業務委託費				
		その他			内容						
対応保育種別		病後保育									
		夜間保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

【山梨大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		山梨大学どんぐり保育園								無認可	
設置者		国立大学法人 山梨大学 学長 中村和彦									
運営者		医学域長を委員長とする運営委員会									
設立年/認可年		設立		2007年		認可				年	
施設	敷地	857 m <sup>2</sup>									
	建坪	227 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室		食堂		調理室		事務室	
		給食室		ホール	1	休憩室		会議室	1	その他	1
児童数(定員)		35人									
保育希望児童数		36人									
保育児童数(現員)		22人									
対象年齢範囲		0歳～		7歳		0歳からの場合産休明けから				小学校就学前まで	
職員数(人)		園長	1	保育者	5	保育士パート	1				
		主任		栄養師(調理師)	1	その他	1				
保育時間	平日	AM 7時 00分～		PM 7時 00分		延長		PM 9時 00分まで			
	土曜	AM 7時 00分～		PM 7時 00分		延長		PM 時 分まで			
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり		内容		運営委託費				
		その他	援助あり		内容		給食に必要な材料費				
対応保育種別		病児保育									
		病後保育									
		夜間保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

【信州大学】

①		内 容										備 考		
保育施設名		信州大学おひさま保育園								無認可				
設置者		国立大学法人信州大学												
運営者		信州大学おひさま保育園運営委員会												
設立年/認可年		設立		2013年			認可					年		
施設	敷地	2486 m <sup>2</sup>												
	建坪	980.6 m <sup>2</sup>												
	施設等 (部屋数)	保育室	8	職員室	0	食堂		調理室	1	事務室	1			
		給食室	1	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他	15			
児童数(定員)		90人												
保育希望児童数		77人												
保育児童数(現員)		58人												
対象年齢範囲		0歳～			3歳			0歳からの場合産休明けから						
職員数(人)		園長	1			保育者	13			保育士パート	6			
		主任	0			栄養師(調理師)	3			その他	1			
保育時間	平日	AM 7時			30分～			PM 6時			00分			
					延長			PM 7時			30分まで			
	土曜	AM 0時			00分～			PM 0時			00分			
		土曜延長なし			延長			PM 時			分まで			
大学等からの援助		人件費				内訳								
		光熱水費												
		設備												
		消耗品												
		その他				内容								
		その他				内容								
対応保育種別														
利用対象者		教職員												
その他の特記事項														
②		内 容										備 考		
保育施設名		信州大学附属病院病後児保育室あおぞら								無認可				
設置者		信州大学医学部附属病院												
運営者		信州大学医学部附属病院												
設立年/認可年		設立		2011年			認可					年		
施設	敷地	43 m <sup>2</sup>												
	建坪	43 m <sup>2</sup>												
	施設等 (部屋数)	保育室	1	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	0			
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0			
児童数(定員)		4人												
保育希望児童数		人												
保育児童数(現員)		人												
対象年齢範囲		0歳～			12歳									
職員数(人)		園長	0			保育者	0			保育士パート	2			
		主任	0			栄養師(調理師)	0			その他	2			
保育時間	平日	AM 7時			30分～			PM 6時			00分			
		平日延長なし			延長			PM 時			分まで			
	土曜	AM 0時			00分～			PM 0時			00分			
		土曜延長なし			延長			PM 時			分まで			
大学等からの援助		人件費				内訳								
		光熱水費												
		設備												
		消耗品												
		その他				内容								
		その他				内容								
対応保育種別		病後保育												
利用対象者		教職員												
その他の特記事項		土曜は休園、延長保育はなし												

【富山大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		富山大学附属病院保育所スマイルキッズ								無認可	
設置者		富山大学長									
運営者		富山大学附属病院長									
設立年/認可年		設立		2007年		認可		年			
施設	敷地	242㎡		土地無償貸与							
	建坪	278㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	0	食堂	1	調理室	1	事務室	0
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他	5
児童数(定員)		40人									
保育希望児童数		51人									
保育児童数(現員)		22人									
対象年齢範囲		0歳～3歳		0歳からの場合産休明けから							
職員数(人)		園長	1	保育者	4	保育士パート		3			
		主任		栄養師(調理師)	2	その他		6			
保育時間	平日	AM 7時 30分～		PM 6時 30分							
		延長		PM 8時 30分まで							
土曜	平日	AM 7時 30分～		PM 6時 30分							
		土曜延長なし		延長 PM 時 分まで							
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病児保育									
		病後保育									
		夜間保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

【福井大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		はなみずき保育園								無認可	
設置者		国立大学法人福井大学長 上田 孝典									
運営者		アートチャイルドケア株式会社(外部委託)									
設立年/認可年		設立		2009年		認可		年			
施設	敷地	1272㎡									
	建坪	268㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	0
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他	0
児童数(定員)		30人									
保育希望児童数		26人									
保育児童数(現員)		19人									
対象年齢範囲		0歳～6歳		0歳からの場合産休明けから							
職員数(人)		園長	1	保育者	3	保育士パート		10			
		主任	2	栄養師(調理師)	2	その他		0			
保育時間	平日	AM 8時 00分～		PM 6時 30分							
		延長		PM 10時 00分まで							
土曜	平日	AM 9時 00分～		AM 12時 00分							
		土曜延長なし		延長 PM 時 分まで							
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		夜間保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項		運営主体は大学のため委託業者からの請求に基づき大学が負担する。									

【岐阜大学】

①		内 容										備 考								
保育施設名		岐阜大学保育園ほほえみ										認可								
設置者		国立大学法人東海国立大学機構 機構長 松尾清一																		
運営者		園長 春日晃章 岐阜大学保育園運営協議会																		
設立年/認可年		設立		2008年				認可		2016年										
施設	敷地	㎡		土地無償貸与										その他 浴室:2室 園児トイレ等:3室 職員トイレ:2室						
	建坪	699㎡																		
	施設等 (部屋数)	保育室	10	職員室	0	食堂	1	調理室	1	事務室	0	給食室	1		ホール	1	休憩室	0	会議室	1
児童数(定員)		95人												2024.7.1現在						
保育希望児童数		76人																		
保育児童数(現員)		66人																		
対象年齢範囲		0歳～		2歳		0歳からの場合産休明けから														
職員数(人)		園長	1	保育者	10	保育士パート				17	2024.7.1現在 保育者、保育士パートには、産休者(1)、育休者(3)含む									
		主任	1	栄養師(調理師)	3	その他				3										
保育時間	平日	AM 7時 30分～		PM 6時 30分																
	土曜	AM 7時 30分～		PM 1時 30分																
大学等からの援助		人件費		内訳																
		光熱水費																		
		設備																		
		消耗品																		
		その他		内容																
		その他		内容																
		その他		内容																
対応保育種別																				
利用対象者		教職員																		
		学生																		
		一般																		
その他の特記事項																				
②		内 容										備 考								
保育施設名		岐阜大学医学部附属病院保育所なかよし										無認可								
設置者		岐阜大学医学部附属病院																		
運営者		岐阜大学医学部附属病院 病院長 秋山 治彦																		
設立年/認可年		設立		2016年				認可		年										
施設	敷地	78㎡																		
	建坪	78㎡																		
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室		食堂		調理室		事務室		給食室		ホール		休憩室		会議室		その他
児童数(定員)		4人												平日定員:4名 休日(土)定員:6名 2024.7.1現在登録者数:99人						
保育希望児童数		99人																		
保育児童数(現員)		人																		
対象年齢範囲		0歳～		10歳																
職員数(人)		園長	1	保育者		保育士パート				2	はな保育に運営委託									
		主任		栄養師(調理師)		その他														
保育時間	平日	AM 8時 00分～		PM 5時 00分																
	土曜	平日延長なし		延長																
	平日	AM 7時 30分～		PM 6時 30分																
	土曜	土曜延長なし		延長																
大学等からの援助		人件費		内訳																
		光熱水費																		
		設備																		
		消耗品																		
		その他		内容																
		その他		内容																
		その他		内容																
対応保育種別		病児保育																		
		病後保育																		
利用対象者		教職員																		
その他の特記事項																				

【浜松医科大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		医大保育所きらり						無認可			
設置者		国立大学法人浜松医科大学									
運営者		ライクキッズ株式会社									
設立年/認可年		設立	2007 年			認可	年				
施設	敷地	936 m <sup>2</sup>									
	建坪	299 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室	0	食堂	1	調理室	1		事務室
		給食室	1	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	7
児童数(定員)		35 人								保育希望児童数については把握していない。	
保育希望児童数		人									
保育児童数(現員)		16 人									
対象年齢範囲		0 歳 ~ 6 歳									
職員数 (人)		園長	1	保育者	7	保育士パート					
		主任		栄養師(調理師)	3	その他					
保育時間	平日	AM 7 時 30 分 ~			PM 7 時 30 分						
		延長			PM 8 時 30 分まで						
土曜	平日	AM 7 時 30 分 ~			PM 7 時 30 分						
		延長			PM 8 時 30 分まで						
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
		夜間保育									
利用対象者		教職員 学生									
その他の特記事項											
②		内 容								備 考	
保育施設名		病児・病後児保育室ふわり						無認可			
設置者		国立大学法人浜松医科大学									
運営者		国立大学法人浜松医科大学内 医師トータルサポートセンター									
設立年/認可年		設立	2017 年			認可	年				
施設	敷地	m <sup>2</sup>									
	建坪	73 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	1	職員室		食堂		調理室			事務室
		給食室		ホール		休憩室		会議室		その他	3
児童数(定員)		3 人								保育希望児童数については把握していない。	
保育希望児童数		人									
保育児童数(現員)		3 人									
対象年齢範囲		0 歳 ~ 12 歳									
職員数 (人)		園長	0	保育者	0	保育士パート	2				
		主任	0	栄養師(調理師)	0	その他	2				
保育時間	平日	AM 8 時 00 分 ~			PM 5 時 30 分						
		平日延長なし			延長			PM 時 分まで			
土曜	平日	AM 0 時 00 分 ~			PM 0 時 00 分						
		土曜延長なし			延長			PM 時 分まで			
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病児保育 病後保育									
利用対象者		教職員 学生									
その他の特記事項											



【名古屋大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		名古屋大学こすもす保育園						無認可			
設置者		国立大学法人東海国立大学機構名古屋大学									
運営者		名古屋大学こすもす保育園運営協議会									
設立年/認可年		設立	2006年			認可	年				
施設	敷地	577㎡								部屋その他 沐浴室、相談・展示室、休養室 (1)、休養室(2)、ロッカー室、食 品庫、階段室	
	建坪	577㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	6	職員室	0	食堂	0	調理室	0		事務室
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他	7
児童数(定員)		60人									
保育希望児童数		30人									
保育児童数(現員)		52人									
対象年齢範囲		0歳～			5歳						
職員数(人)		園長	0		保育者	8		保育士パート	4		その他: 栄養士(パート)、看護 師、看護師(パート)
		主任	1		栄養師(調理師)	2		その他	3		
保育 時間	平日	AM 8時 00分～			PM 7時 00分			土曜日はすべて基本時間外保育と なる。 土曜最長預かり可能時間: 7:30 ～21:00 平日も基本時間外を含めると、最 長預かり可能時間: 7:30～21: 00			
		延長			PM 9時 00分まで						
	土曜	AM 0時 00分～			PM 0時 00分			平日も基本時間外を含めると、最 長預かり可能時間: 7:30～21: 00			
		延長			PM 9時 00分まで						
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		保育事務担当人件費、業務委託(人件費)料				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり		内容		役務費、清掃委託費、保育料システム保守料、				
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病後保育									
利用対象者		教職員 学生									
その他の特記事項											
②		内 容								備 考	
保育施設名		名古屋大学あすなる保育園						無認可			
設置者		国立大学法人東海国立大学機構名古屋大学									
運営者		名古屋大学あすなる保育園運営協議会									
設立年/認可年		設立	2009年			認可	年				
施設	敷地	584㎡								部屋その他 沐浴室、相談・展示室、休養室 (1)、休養室(2)、ロッカー室、食 品庫、階段室	
	建坪	584㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室	0	食堂	0	調理室	0		事務室
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他	6
児童数(定員)		80人									
保育希望児童数		39人									
保育児童数(現員)		46人									
対象年齢範囲		0歳～			5歳						
職員数(人)		園長	0		保育者	9		保育士パート	4		その他: 栄養士(パート)、看護 師、看護師(パート)
		主任	1		栄養師(調理師)	2		その他	3		
保育 時間	平日	AM 7時 30分～			PM 7時 00分			土曜日延長時間(基本外保育時 間): 7:30-19:00			
		延長			PM 10時 00分まで						
	土曜	AM 0時 00分～			PM 0時 00分			土曜日はコア時間なし			
		延長			PM 7時 00分まで						
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		業務委託(人件費)料				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり		内容		役務費、清掃委託費、修繕費等				
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病児保育									
利用対象者		教職員 学生									
その他の特記事項											

③		内 容								備 考	
保育施設名		名古屋大学学童保育所ポピンズアフタースクール						無認可			
設置者		国立大学法人東海国立大学機構名古屋大学									
運営者		株式会社ポピンズエデュケア									
設立年/認可年		設立	2009年		認可	年					
施設	敷地	121 m <sup>2</sup>									
	建坪	121 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	1	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	0
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	1	その他	0
児童数(定員)		45人								入園申込みは全て委託業者対応のため把握していない	
保育希望児童数		人									
保育児童数(現員)		15人									
対象年齢範囲		6歳～		11歳							
職員数(人)	園長	0		保育者		2		保育士パート		2	
	主任	1		栄養師(調理師)		0		その他		0	
保育時間	平日	AM 0時 00分～			PM 7時 00分			延長 PM 9時 00分まで		・平日保育開始時間は、小学校終業時から。 ・土曜日延長時間(基本外保育時間): 7:30-21:00	
	土曜	AM 0時 00分～			PM 0時 00分			延長 PM 時 分まで			
大学等からの援助		人件費		内訳						援助は行っていない	
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他		内容							
		その他		内容							
対応保育種別											
		夜間保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項											

【三重大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		三重大学さつき保育園						無認可			
設置者		三重大学長									
運営者		三重大学医学部附属病院長									
設立年/認可年		設立	1973年		認可	年					
施設	敷地	1626 m <sup>2</sup>									
	建坪	618.4 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	6	職員室	0	食堂	1	調理室	2	事務室	0
		給食室	1	ホール	4	休憩室	0	会議室	1	その他	3
児童数(定員)		132人									
保育希望児童数		31人									
保育児童数(現員)		69人									
対象年齢範囲		0歳～		5歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)	園長	1		保育者		15		保育士パート		0	
	主任	0		栄養師(調理師)		0		その他		1	
保育時間	平日	AM 7時 30分～			PM 6時 15分			延長 PM 8時 30分まで			
	土曜	AM 8時 00分～			PM 6時 30分			延長 PM 時 分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		すべて大学の人件費				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病児保育									
		病後保育									
		夜間保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

【滋賀医科大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		国立大学法人滋賀医科大学保育所「あゆっこ」						無認可			
設置者		国立大学法人滋賀医科大学									
運営者		株式会社キッズコーポレーション								業務委託	
設立年/認可年		設立	2007年			認可	年				
施設	敷地	821 m <sup>2</sup>		土地無償貸与							
	建坪	287 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	0
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他	0
児童数(定員)		40人									
保育希望児童数		84人									
保育児童数(現員)		58人									
対象年齢範囲		0歳～		5歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)		園長	1			保育者	2			保育士パート	9
		主任	0			栄養師(調理師)	3			その他	2
保育時間	平日	AM 7時 00分～			PM 8時 00分			延長		PM 9時 00分まで	
	土曜	AM 7時 00分～			PM 8時 00分			延長		PM 9時 00分まで	
大学等からの援助		人件費				内訳					
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他				内容					
		その他				内容					
対応保育種別		病児保育									
		病後保育									
		夜間保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

【京都大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		保育園入園待機乳児保育室						無認可			
設置者		京都大学									
運営者		京都大学									
設立年/認可年		設立	2007年			認可	年				
施設	敷地	100 m <sup>2</sup>		土地無償貸与							
	建坪	150 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	1	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	0
		給食室	0	ホール	0	休憩室	1	会議室	1	その他	0
児童数(定員)		18人									
保育希望児童数		12人									
保育児童数(現員)		2人									
対象年齢範囲		0歳～		1歳		0歳からの場合産休明けから				15ヶ月まで	
職員数(人)		園長	0			保育者	2			保育士パート	0
		主任	0			栄養師(調理師)	0			その他	0
保育時間	平日	AM 9時 00分～			PM 6時 00分			延長		PM 8時 00分まで	
	土曜	AM 0時 00分～			PM 0時 00分			延長		PM 時 分まで	
大学等からの援助		人件費				内訳					
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他				内容					
		その他				内容					
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項		大学が直接運営									

②		内 容								備 考	
保育施設名		病児保育室						無認可			
設置者		京都大学									
運営者		京都大学									
設立年/認可年		設立	2007年			認可	年				
施設	敷地	60㎡		土地無償貸与							
	建坪	60㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	1	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	0
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		2人								保育希望児童数は把握していない。保育児童数は日によって変動。	
保育希望児童数		0人									
保育児童数(現員)		0人									
対象年齢範囲		0歳～		12歳							
職員数(人)	園長	0		保育者		0		保育士パート		1	
	主任	0		栄養師(調理師)		0		その他		2	
保育時間	平日	AM 8時		00分～		PM 5時		00分			
		平日延長なし		延長		PM 時		分まで			
	土曜	AM 0時		00分～		PM 0時		00分			
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費		内訳						大学が直接運営	
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他		内容							
		その他		内容							
対応保育種別		病児保育		病後保育						コロナ禍により当面の間、病後児のみ受入れ。	
利用対象者		教職員		学生							
その他の特記事項											
③		内 容								備 考	
保育施設名		朱い実保育園						認可			
設置者		社会福祉法人樹々福祉会									
運営者		理事長 小林啓治									
設立年/認可年		設立	1969年			認可	1973年				
施設	敷地	1578㎡		土地無償貸与							
	建坪	1131㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	10	職員室	1	食堂	1	調理室	1	事務室	1
		給食室	2	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他	1
児童数(定員)		120人								保育希望児童数は把握していない。	
保育希望児童数		0人									
保育児童数(現員)		115人									
対象年齢範囲		0歳～		5歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)	園長	1		保育者		20		保育士パート		13	
	主任	1		栄養師(調理師)		3		その他		1	
保育時間	平日	AM 7時		10分～		PM 6時		10分			
				延長		PM 7時		10分まで			
	土曜	AM 7時		10分～		PM 6時		10分			
				延長		PM 7時		10分まで			
大学等からの援助		人件費		内訳						建物1,131㎡のうち251㎡を無償貸与。	
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他	援助あり	内容		土地無償貸与					
		その他	援助あり	内容		建物一部無償貸与					
対応保育種別											
利用対象者		教職員		学生		一般					
その他の特記事項											

④		内 容										備 考								
保育施設名		風の子保育園										認可								
設置者		社会福祉法人樹々福祉会																		
運営者		理事長 小林啓治																		
設立年/認可年		設立		1973年				認可		1973年										
施設	敷地	1568㎡		土地無償貸与																
	建坪	854㎡																		
	施設等 (部屋数)	保育室	11	職員室	1	食堂	0	調理室	1	事務室	1	給食室	2	ホール	1	休憩室	1	会議室	1	その他
児童数(定員)		90人										保育希望児童数は把握していない。 定員外入所あり。								
保育希望児童数		0人																		
保育児童数(現員)		96人																		
対象年齢範囲		0歳～		5歳		0歳からの場合産休明けから														
職員数(人)		園長		1保育者		20		保育士パート		13										
		主任		1栄養師(調理師)		3		その他		1										
保育時間	平日	AM 7時		00分～		PM 6時		00分												
				延長		PM 7時		00分まで												
	土曜	AM 7時		30分～		PM 6時		00分												
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで												
大学等からの援助		人件費				内訳														
		光熱水費																		
		設備																		
		消耗品																		
		その他		援助あり		内容		土地無償貸与												
		その他				内容														
その他				内容																
対応保育種別																				
利用対象者		教職員																		
		学生																		
		一般																		
その他の特記事項																				
⑤		内 容										備 考								
保育施設名		学童保育所京都大学キッズコミュニティ(KuSuKu)										無認可								
設置者		京都大学																		
運営者		京都大学																		
設立年/認可年		設立		2023年				認可		年										
施設	敷地	2502㎡		土地無償貸与										建坪について、3,380㎡のうち該当施設部分は473㎡						
	建坪	473㎡																		
	施設等 (部屋数)	保育室	0	職員室	0	食堂	1	調理室	1	事務室	1	給食室	1			ホール	0	休憩室	0	会議室
児童数(定員)		35人										スポット利用のため、児童数は日によって変動。								
保育希望児童数		0人																		
保育児童数(現員)		0人																		
対象年齢範囲		6歳～		12歳																
職員数(人)		園長		1保育者		3		保育士パート		0		児童数等により変動あり								
		主任		0栄養師(調理師)		0		その他		0										
保育時間	平日	AM 8時		00分～		PM 7時		00分				土曜・日曜・祝日及び小学校の長期休み期間に開所								
				延長		PM 9時		00分まで												
	土曜	AM 8時		00分～		PM 7時		00分												
		延長		PM 9時		00分まで														
大学等からの援助		人件費				内訳						大学が直接運営								
		光熱水費																		
		設備																		
		消耗品																		
		その他				内容														
		その他				内容														
その他				内容																
対応保育種別																				
利用対象者		教職員																		
		学生																		
その他の特記事項																				

⑥		内 容								備 考	
保育施設名		京都大学医学部附属病院 院内保育所「ひだまり」						無認可			
設置者		京都大学医学部附属病院長 高折 晃史									
運営者		京都大学医学部附属病院長 高折 晃史									
設立年/認可年		設立	2024 年			認可	年				
施設	敷地	678.98 m <sup>2</sup>		土地無償貸与							
	建坪	375 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	6	職員室	0	食堂	1	調理室	0		事務室
		給食室	1	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	1
児童数(定員)		60 人									
保育希望児童数		8 人									
保育児童数(現員)		8 人									
対象年齢範囲		0 歳 ~		10 歳							
職員数 (人)	園長			1 保育者		2		保育士パート		4	
	主任	0		栄養師(調理師)		1		その他		4	
保育時間	平日	AM 7 時		00 分 ~		PM 8 時		00 分		火、金のみ翌日朝9時までの26時間保育可	
		平日延長なし		延長		PM 時		分まで			
	土曜	AM 7 時		00 分 ~		PM 8 時		00 分			
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費		内訳						大学が直接運営	
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他		内容							
		その他		内容							
		その他		内容							
対応保育種別											
		夜間保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

【大阪大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		まさば保育園						無認可			
設置者		大阪大学									
運営者		大阪大学									
設立年/認可年		設立	2008 年			認可	年				
施設	敷地	427 m <sup>2</sup>								その他：沐浴室	
	建坪	214 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	0	食堂	0	調理室	0		事務室
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他	1
児童数(定員)		45 人									
保育希望児童数		23 人									
保育児童数(現員)		34 人									
対象年齢範囲		0 歳 ~		1 歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数 (人)	園長			1 保育者		8		保育士パート		9	
	主任	1		栄養師(調理師)		0		その他		1	
保育時間	平日	AM 8 時		00 分 ~		PM 6 時		00 分		早朝保育あり (月~金曜日) 7:30~8:00	
		延長		PM 8 時		00 分まで					
	土曜	AM 8 時		00 分 ~		PM 6 時		00 分			
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		保育委託業務			保育業務は外部委託(民間の受託運営会社)	
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり		内容		警備費				
		その他	援助あり		内容		リース費(寝具、カーテン)				
		その他			内容						
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項											

②		内 容								備 考
保育施設名		たけのこ保育園						無認可		
設置者		大阪大学								
運営者		大阪大学								
設立年/認可年		設立	2008年			認可	年			
施設	敷地	1730㎡								その他： 保健室、多目的室
	建坪	662㎡								
施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	0
	給食室	1	ホール	1	休憩室	2	会議室	1	その他	2
児童数(定員)		80人								保育希望児童数： R5年度中申込者のうちの内定者数
保育希望児童数		4人								
保育児童数(現員)		64人								
対象年齢範囲		2歳～		5歳						5歳：就学前まで
職員数(人)	園長	1		保育者	10			保育士パート	8	
	主任	1		栄養師(調理師)	7			その他	5	
保育時間	平日	AM 8時 00分～			PM 6時 00分			早朝保育あり (月～金曜日) 7:30～8:00		
		延長			PM 8時 00分まで					
土曜	AM 8時 00分～			PM 6時 00分			土曜延長なし			
	延長			PM 時 分まで						
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		保育業務は外部委託(民間の受託運営会社)			
		光熱水費	援助あり							
		設備	援助あり							
		消耗品	援助あり							
		その他	援助あり		内容	警備費				
		その他	援助あり		内容	リース費(寝具、カーテン)				
その他		援助あり		内容						
対応保育種別										
利用対象者		教職員								留学生含む
学生										
その他の特記事項										
③		内 容								備 考
保育施設名		まちなね保育園						無認可		
設置者		大阪大学								
運営者		大阪大学								
設立年/認可年		設立	2012年			認可	年			
施設	敷地	2186㎡								その他： 保健室、沐浴室
	建坪	739㎡								
施設等 (部屋数)	保育室	6	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	0
	給食室	1	ホール	1	休憩室	1	会議室	1	その他	2
児童数(定員)		60人								保育希望児童数： R5年度中申込者のうちの内定者数
保育希望児童数		20人								
保育児童数(現員)		56人								
対象年齢範囲		0歳～		5歳		0歳からの場合産休明けから				5歳：就学前まで
職員数(人)	園長	1		保育者	10			保育士パート	6	
	主任	1		栄養師(調理師)	3			その他	2	
保育時間	平日	AM 8時 00分～			PM 6時 00分			早朝保育あり (月～金曜日) 7:30～8:00		
		延長			PM 8時 00分まで					
土曜	AM 8時 00分～			PM 6時 00分			土曜延長なし			
	延長			PM 時 分まで						
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		保育業務は外部委託(民間の受託運営会社)			
		光熱水費	援助あり							
		設備	援助あり							
		消耗品	援助あり							
		その他	援助あり		内容	警備費				
		その他	援助あり		内容	リース費(寝具、カーテン)				
その他		援助あり		内容						
対応保育種別										
利用対象者		教職員								留学生含む
学生										
その他の特記事項										

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

【神戸大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		神戸大学はとぼぼ保育所						無認可			
設置者		国立大学法人神戸大学									
運営者		社会福祉法人はとのと福祉会									
設立年/認可年		設立		2011年		認可		年			
施設	敷地	㎡									
	建坪	496㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	7	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	0
		給食室	1	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他	2
児童数(定員)		50人									
保育希望児童数		7人									
保育児童数(現員)		39人									
対象年齢範囲		0歳～6歳									
職員数(人)		園長	1	保育者	8	保育士パート	3				
		主任	1	栄養師(調理師)	2	その他	3				
保育時間	平日	AM 8時00分～			PM 6時00分			平日はAM7時からの保育が可能。			
		延長			PM 8時00分まで						
	土曜	AM 8時00分～			PM 6時00分						
		土曜延長なし			延長 PM 時 分まで						
大学等からの援助		人件費	援助あり	内訳							
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他		内容							
		その他		内容							
		その他		内容							
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項		人件費は、大学からの補助金ではなく、運営者への委託費に含まれる。									



②		内 容								備 考	
保育施設名		神戸大学病児保育室「なのほな」						無認可			
設置者		国立大学法人神戸大学									
運営者		社会福祉法人はとのさと福祉会									
設立年/認可年		設立	2021年			認可	年				
施設	敷地	m <sup>2</sup>								神戸大学医学部附属病院敷地内の一部のため不明。	
	建坪	81 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室	0	食堂	0	調理室	0		事務室
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	0
児童数(定員)		2人								一時保育のため、現員は定員と同数としている。	
保育希望児童数		37人									
保育児童数(現員)		2人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)	園長			保育者		2		保育士パート		必要時に保育者を派遣している。	
	主任			栄養師(調理師)				その他			
保育時間	平日	AM 8時 00分～				PM 6時 00分					
		延長				PM 8時 00分まで					
	土曜	AM 0時 00分～				PM 0時 00分					
土曜延長なし				延長 PM 時 分まで							
大学等からの援助	人件費	援助あり		内訳						人件費は、大学からの補助金ではなく、運営者への委託費に含まれる。	
	光熱水費	援助あり									
	設備	援助あり									
	消耗品	援助あり									
	その他			内容							
	その他			内容							
対応保育種別	病児保育										
	病後保育										
利用対象者	教職員										
	学生										
その他の特記事項											

【奈良教育大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		奈良教育大学附属幼保連携型認定こども園						認可			
設置者		国立大学法人奈良国立大学機構									
運営者		国立大学法人奈良国立大学機構									
設立年/認可年		設立	1927年			認可	2024年				
施設	敷地	6727 m <sup>2</sup>								※ 建築面積1,161 m <sup>2</sup> 延床面積1,013 m <sup>2</sup>	
	建坪	※ m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室	0	食堂	2	調理室	1		事務室
		給食室	1	ホール	1	休憩室	2	会議室	0	その他	2
児童数(定員)		105人									
保育希望児童数		74人									
保育児童数(現員)		100人									
対象年齢範囲		2歳～		6歳							
職員数(人)	園長			1保育者		8		保育士パート		8	
	主任			0栄養師(調理師)		0		その他		3	
保育時間	平日	AM 7時 30分～				PM 6時 30分					
		平日延長なし				延長 PM 時 分まで					
	土曜	AM 0時 00分～				PM 0時 00分					
土曜延長なし				延長 PM 時 分まで							
大学等からの援助	人件費			内訳							
	光熱水費										
	設備										
	消耗品										
	その他			内容							
	その他			内容							
対応保育種別											
利用対象者											
	一般										
その他の特記事項											

【奈良女子大学】

①		内 容										備 考	
保育施設名		「ならっこネット」										施設ではなくシステムの名称	
設置者		奈良女子大学											
運営者		奈良女子大学											
設立年/認可年		設立		2008 年			認可					年	
施設	敷地	㎡											
	建坪	㎡											
	施設等 (部屋数)	保育室		職員室		食堂		調理室		事務室			
		給食室		ホール		休憩室		会議室		その他			
児童数 (定員)		人											
保育希望児童数		人											
保育児童数 (現員)		人											
対象年齢範囲		3ヶ月 歳		～			12 歳					希望者は中学3年生まで可	
職員数 (人)		園長		保育者					保育士パート				
		主任		栄養師 (調理師)					その他				
保育時間	平日	AM 7 時			30 分 ～			PM 10 時			00 分		一応、7：30から22：00としているが、希望によって7:30以前、22:00以降も対応
		平日延長なし			延長			PM 時			分まで		
	土曜	AM 7 時			30 分 ～			PM 10 時			00 分		
		土曜延長なし			延長			PM 時			分まで		
大学等からの援助		人件費	援助あり			内訳		コーディネーターの人件費					
		光熱水費	援助あり										
		設備	援助あり										
		消耗品	援助あり										
		その他				内容							
		その他				内容							
対応保育種別		病児保育											
		病後保育											
利用対象者		教職員											
		学生											
その他の特記事項													

【鳥取大学】

①		内 容										備 考	
保育施設名		鳥取大学医学部附属病院すぎのこ保育所										無認可	
設置者		鳥取大学医学部附属病院長											
運営者		副病院長を委員長とする運営委員会											
設立年/認可年		設立		2007 年			認可					年	
施設	敷地	㎡										保育所は大学構内にあり保育所固有の敷地を区分できない	
	建坪	700 ㎡											
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	0		
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他	13		
児童数 (定員)		105 人											
保育希望児童数		35 人											
保育児童数 (現員)		69 人											
対象年齢範囲		0 歳		～			6 歳		0 歳からの場合産休明けから			学童保育は小学6年生まで	
職員数 (人)		園長		1 保育者			18		保育士パート			8	
		主任		1 栄養師 (調理師)			2		その他			5	
保育時間	平日	AM 7 時			00 分 ～			PM 8 時			00 分		原則 月・水・土曜日に夜間保育 (20:00～7:00) を行っている
		平日延長なし			延長			PM 時			分まで		
	土曜	AM 7 時			00 分 ～			PM 8 時			00 分		
					延長			PM 時			分まで		
大学等からの援助		人件費	援助あり			内訳						業務委託費を支払っている	
		光熱水費	援助あり										
		設備	援助あり										
		消耗品	援助あり										
		その他				内容							
		その他				内容							
対応保育種別													
		夜間保育											
		夜間保育											
利用対象者		教職員											
		その他											
その他の特記事項													

②		内 容								備 考	
保育施設名		病児保育室とリっこハウス						無認可			
設置者		鳥取大学医学部附属病院長									
運営者		副病院長を委員長とする運営委員会									
設立年/認可年		設立	2018年			認可	年				
施設	敷地	-		m <sup>2</sup>							
	建坪	147		m <sup>2</sup>							
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	0	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他	3
児童数(定員)		6人								定員の範囲内で病児・病後児保育を行う施設のため、保育希望児童数は把握していない	
保育希望児童数		-									
保育児童数(現員)		-									
対象年齢範囲		0歳		～		10歳					
職員数(人)		園長			保育者			保育士パート			すぎのこ保育所の職員数に含まれている
		主任			栄養師(調理師)			その他			
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 6時		00分			
		平日延長なし				延長		PM 6時			分まで
	土曜	AM 0時		00分～		PM 0時		00分			
		土曜延長なし				延長		PM 時			分まで
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳						業務委託費を支払っている。
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病児保育 病後保育									
利用対象者		教職員									
		その他									
その他の特記事項											

【鳥根大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		うさぎ保育所						無認可			
設置者		国立大学法人鳥根大学									
運営者		鳥根大学医学部附属病院 病院長 椎名 浩昭									
設立年/認可年		設立	2006年			認可	年				
施設	敷地	1927		m <sup>2</sup>		土地無償貸与					
	建坪	660.85		m <sup>2</sup>							
	施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室	0	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他	10
児童数(定員)		90人									
保育希望児童数		22人									
保育児童数(現員)		72人									
対象年齢範囲		0歳		～		6歳		0歳からの場合産休明けから			
職員数(人)		園長	1		保育者	8		保育士パート	2		
		主任	1		栄養師(調理師)	3		その他	0		
保育時間	平日	AM 7時		30分～		AM 7時		30分			
						延長		PM 9時			00分まで
	土曜	AM 7時		30分～		AM 7時		30分			
						延長		PM 9時			00分まで
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品									
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		夜間保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項											

②		内 容								備 考
保育施設名		病児・病後児保育室						無認可		
設置者		国立大学法人島根大学								
運営者		島根大学医学部附属病院 病院長 椎名 浩昭								
設立年/認可年		設立	2008年			認可	年			
施設	敷地	1927 m <sup>2</sup>		土地無償貸与						敷地・建坪については、うさぎ保育所と共同で利用している
	建坪	660.85 m <sup>2</sup>								
施設等 (部屋数)	保育室	0	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	0
	給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他	2
児童数(定員)		4人								保育希望児童数は把握していない
保育希望児童数		人								
保育児童数(現員)		3人								
対象年齢範囲		0歳～		12歳						
職員数(人)	園長	0		保育者		2		保育士パート		0
	主任	0		栄養師(調理師)		0		その他		2
保育時間	平日	AM 8時		30分～		PM 5時		30分		延長時間はAM8:00～8:30まで及びPM5:30～6:00まで
		平日延長なし		延長		PM 時		分まで		
土曜	AM 0時	00分～		PM 0時		00分		00分		
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで		
大学等からの援助		人件費		内訳						
		光熱水費	援助あり							
		設備	援助あり							
		消耗品								
		その他		内容						
		その他		内容						
		その他		内容						
対応保育種別		病児保育								
		病後保育								
利用対象者		教職員								
		学生								
		一般								
その他の特記事項										

【岡山大学】

①		内 容								備 考
保育施設名		岡山大学保育所「なかよし園」						無認可		
設置者		岡山大学長								
運営者		岡山大学保育所運営委員会								
設立年/認可年		設立	1976年			認可	年			
施設	敷地	959 m <sup>2</sup>								
	建坪	458 m <sup>2</sup>								
施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	0
	給食室	1	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他	2
児童数(定員)		90人								
保育希望児童数		92人								
保育児童数(現員)		56人								
対象年齢範囲		0歳～		5歳						
職員数(人)	園長	1		保育者		13		保育士パート		5
	主任	1		栄養師(調理師)		4		その他		1
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 6時		00分		
		平日延長なし		延長		PM 8時		00分まで		
土曜	AM 0時	00分～		PM 0時		00分		00分		
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで		
大学等からの援助		人件費	援助あり	内訳		人件費補足分補填				
		光熱水費	援助あり							
		設備	援助あり							
		消耗品	援助あり							
		その他		内容						
		その他		内容						
		その他		内容						
対応保育種別		夜間保育								
利用対象者		教職員								
		学生								
		その他								
その他の特記事項										

②		内 容								備 考	
保育施設名		岡山大学保育所「ますかっど病児保育ルーム」								岡山市病児保育事業	
設置者		岡山大学長									
運営者		岡山大学保育所運営委員会									
設立年/認可年		設立		2009年		認可		年			
施設	敷地	56㎡									
	建坪	㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	0
		給食室	0	ホール	0	休憩室	0	会議室	0	その他	3
児童数(定員)		6人									
保育希望児童数		406人									
保育児童数(現員)		人									
対象年齢範囲		0歳～		12歳							
職員数(人)	園長	1		保育者		2		保育士パート		1	
	主任			栄養師(調理師)				その他		2	
保育時間	平日	AM 8時		00分～		PM 5時		30分			
		平日延長なし		延長		PM 時		分まで			
	土曜	AM 0時		00分～		PM 0時		00分			
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費		内訳							
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他		内容							
		その他		内容							
		その他		内容							
対応保育種別		病児保育									
		病後保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
		一般									
		その他									
その他の特記事項											

【広島大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		広島大学ひまわり保育園								無認可	
設置者		国立大学法人 広島大学									
運営者		株式会社 アイگران									
設立年/認可年		設立		2008年		認可		年			
施設	敷地	1070㎡									
	建坪	252㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	1	調理室	1	事務室	0
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他	0
児童数(定員)		30人									
保育希望児童数		45人									
保育児童数(現員)		26人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)	園長	1		保育者		3		保育士パート		0	
	主任	0		栄養師(調理師)		2		その他		0	
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 7時		00分			
				延長		PM 8時		00分まで			
	土曜	AM 0時		00分～		PM 0時		00分			
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり	内訳		運営経費合計から保育料を引いた額					
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他		内容							
		その他		内容							
		その他		内容							
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
		その他									
その他の特記事項											

②		内 容								備 考	
保育施設名		広島大学こすもす保育室								無認可	
設置者		国立大学法人 広島大学									
運営者		株式会社 アイگران									
設立年/認可年		設立	2014 年			認可	年				
施設	敷地	554 m <sup>2</sup>									
	建坪	189 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室	0	食堂	1	調理室	0	事務室	0
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他	0
児童数(定員)		6 人									
保育希望児童数		7 人									
保育児童数(現員)		5 人									
対象年齢範囲		0 歳 ~		1 歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)	園長	0			保育者	1			保育士パート	2	
	主任	1			栄養師(調理師)	1			その他	0	
保育時間	平日	AM 7 時			30 分 ~			PM 7 時			00 分
					延長			PM 8 時			00 分まで
	土曜	AM 0 時			00 分 ~			PM 0 時			00 分
		土曜延長なし			延長			PM 時			分まで
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		運営経費合計から保育料を引いた額				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
その他				内容							
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
		その他									
その他の特記事項											
③		内 容								備 考	
保育施設名		広島大学たんぼぼ保育園								無認可	
設置者		国立大学法人 広島大学									
運営者		国立大学法人 広島大学									
設立年/認可年		設立	1971 年			認可	年				
施設	敷地	1581 m <sup>2</sup>									
	建坪	591 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	7	職員室	0	食堂	1	調理室	1	事務室	0
		給食室	1	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	2
児童数(定員)		72 人									
保育希望児童数		27 人									
保育児童数(現員)		59 人									
対象年齢範囲		0 歳 ~		6 歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)	園長	1			保育者	10			保育士パート	3	
	主任	10			栄養師(調理師)	3			その他	0	
保育時間	平日	AM 7 時			30 分 ~			PM 7 時			00 分
					延長			PM 8 時			00 分まで
	土曜	AM 7 時			30 分 ~			PM 7 時			00 分
					延長			PM 8 時			00 分まで
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		運営経費合計から保育料を引いた額				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
その他				内容							
対応保育種別		病児保育									
		病後保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

【山口大学】

①		内 容										備 考	
保育施設名		山口大学医学部附属病院内保育所（たんぼぼ保育園）										無認可	
設置者		国立大学法人山口大学医学部附属病院長											
運営者		病院長が任命する診療科長等を委員長とする保育所運営委員会											
設立年/認可年		設立		1982年		認可		年					
施設	敷地	11672㎡		土地無償貸与								敷地11,672.42㎡	
	建坪	922㎡											
	施設等 (部屋数)	保育室	7	職員室	1	食堂	1	調理室	1	事務室	1		
		給食室		ホール	1	休憩室		会議室	1	その他	1		
児童数(定員)		90人											
保育希望児童数		10人											
保育児童数(現員)		53人											
対象年齢範囲		0歳～		6歳									
職員数(人)		園長	1	保育者	8	保育士パート	7	その他(看護師1名)					
		主任		栄養師(調理師)		その他	1						
保育時間	平日	AM 7時 00分～		PM 6時 30分									
		延長		PM 8時 00分まで									
土曜	AM 7時 30分～	PM 6時 00分											
	土曜延長なし		延長		PM 時 分まで								
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳								
		光熱水費	援助あり										
		設備	援助あり										
		消耗品	援助あり										
		その他			内容								
		その他			内容								
対応保育種別		病後保育										保育所職員は全員委託業者雇用職員	
		夜間保育											
利用対象者		教職員											
		学生											
その他の特記事項													

【徳島大学】

①		内 容										備 考	
保育施設名		国立大学法人徳島大学あゆみの森保育園										認可	
設置者		家庭的保育事業等(事業所内保育事業所・保育型)											
運営者		管理者(学長が指名する理事)を委員長とする運営会議											
設立年/認可年		設立		2008年		認可		2017年					
施設	敷地	2184㎡										※その他内訳 ・ほふく室 3 ・乳児室 1 ・医務室 1 ・浴室 1	
	建坪	1009㎡											
	施設等 (部屋数)	保育室	7	職員室		食堂		調理室		事務室			
		給食室		ホール	2	休憩室		会議室	2	その他			
児童数(定員)		130人											
保育希望児童数		56人											
保育児童数(現員)		118人											
対象年齢範囲		歳～		歳		0歳からの場合産休明けから							
職員数(人)		園長	1	保育者	17	保育士パート	5						
		主任	1	栄養師(調理師)	5	その他	1						
保育時間	平日	AM 7時 30分～		PM 6時 30分									
		延長		PM 7時 30分まで									
土曜	AM 7時 30分～	PM 6時 30分											
	土曜延長なし		延長		PM 時 分まで								
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳								
		光熱水費	援助あり										
		設備	援助あり										
		消耗品	援助あり										
		その他	援助あり		内容		修繕費						
		その他	援助あり		内容		警備等業務委託費						
対応保育種別													
利用対象者		教職員											
		学生											
		一般											
その他の特記事項													

【香川大学】

①		内 容										備 考	
保育施設名		香川大学 三木町医学部地区事業場保育所 いちご保育園										認可	
設置者		国立大学法人 香川大学 学長 上田 夏生											
運営者		国立大学法人 香川大学医学部附属病院長 門脇 則光											
設立年/認可年		設立		2008年			認可		2018年				
施設	敷地	784㎡										その他は医務室・調乳室	
	建坪	232㎡											
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室		食堂	1	調理室		事務室			
給食室				ホール	1	休憩室		会議室		その他			
児童数(定員)		59人											
保育希望児童数		17人											
保育児童数(現員)		28人											
対象年齢範囲		0歳～		6歳			0歳からの場合産休明けから						
職員数(人)		園長		1	保育者	7	保育士パート		6				
		主任			栄養師(調理師)	1	その他		4				
保育時間	平日	AM 7時		30分～			PM 6時		30分			延長保育については、月～金曜日の7:00-7:30、18:30-20:30。24時間保育については、毎週木曜日に18:30-翌7:30まで実施している。	
				延長			PM 8時		30分まで				
土曜	AM 7時		30分～			PM 6時		30分					
	土曜延長なし		延長			PM 時		分まで					
大学等からの援助		人件費			内訳								
		光熱水費											
		設備											
		消耗品											
		その他			内容								
		その他			内容								
		その他			内容								
対応保育種別													
		夜間保育											
利用対象者		教職員											
		一般											
その他の特記事項													
②		内 容										備 考	
保育施設名		香川大学医学部附属病院 病児・病後児保育室										無認可	
設置者		国立大学法人 香川大学 学長 上田 夏生											
運営者		国立大学法人 香川大学医学部附属病院 病院長 門脇 則光											
設立年/認可年		設立		2012年			認可		年				
施設	敷地	784㎡										いちご保育園に併設	
	建坪	69㎡											
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室		食堂		調理室		事務室			
給食室				ホール		休憩室		会議室		その他			
児童数(定員)		6人											
保育希望児童数		218人										保育希望児童数は登録者数	
保育児童数(現員)		1人											
対象年齢範囲		0歳～		10歳			0歳からの場合産休明けから					小学校4年生まで	
職員数(人)		園長			保育者		保育士パート		1				
		主任			栄養師(調理師)		その他						
保育時間	平日	AM 7時		30分～			PM 6時		30分				
		平日延長なし		延長			PM 時		分まで				
土曜	AM 0時		00分～			PM 0時		00分					
	土曜延長なし		延長			PM 時		分まで					
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		委託料						
		光熱水費	援助あり										
		設備	援助あり										
		消耗品	援助あり										
		その他			内容								
		その他			内容								
		その他			内容								
対応保育種別		病児保育											
		病後保育											
利用対象者		教職員											
その他の特記事項													



【愛媛大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		愛媛大学城北保育所						無認可			
設置者		国立大学法人 愛媛大学									
運営者		アートチャイルドケア 株式会社									
設立年/認可年		設立	2011 年			認可	年				
施設	敷地	300 m <sup>2</sup>		土地無償貸与							
	建坪	207 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室	0	食堂	0	調理室	1	事務室	0
		給食室	1	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他	2
児童数(定員)		25 人									
保育希望児童数		8 人									
保育児童数(現員)		12 人									
対象年齢範囲		0 歳 ~ 6 歳			0歳からの場合産休明けから						
職員数 (人)		園長	1		保育者	3		保育士パート		2	
		主任	0		栄養師(調理師)	1		その他		0	
保育時間	平日	AM 7 時 30 分 ~			PM 6 時 00 分						
		延長			PM 9 時 30 分まで						
	土曜	AM 0 時 00 分 ~			PM 0 時 00 分						
		土曜延長なし			延長 PM 時		分まで				
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品									
		その他	援助あり		内容		委託費、備品				
		その他	援助あり		内容		松山市地域保育所補助金				
対応保育種別											
		夜間保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
その他の特記事項											
②		内 容								備 考	
保育施設名		愛媛大学重信事業場保育所						無認可			
設置者		国立大学法人 愛媛大学									
運営者		株式会社 アイگران									
設立年/認可年		設立	2007 年			認可	年				
施設	敷地	1360 m <sup>2</sup>									
	建坪	525 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	10	職員室	0	食堂	0	調理室	3	事務室	0
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他	1
児童数(定員)		86 人									
保育希望児童数		25 人									
保育児童数(現員)		61 人									
対象年齢範囲		0 歳 ~ 12 歳			0歳からの場合産休明けから						
職員数 (人)		園長	1		保育者	12		保育士パート		2	
		主任	1		栄養師(調理師)	4		その他		3	
保育時間	平日	AM 7 時 30 分 ~			PM 6 時 30 分						
		延長			PM 8 時 30 分まで						
	土曜	AM 7 時 30 分 ~			PM 6 時 30 分						
		延長			PM 8 時 30 分まで						
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品									
		その他	援助あり		内容		委託料、備品				
		その他	援助あり		内容		東温市認可外保育施設				
対応保育種別		病児保育									
		病後保育									
		夜間保育									
		夜間保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

【高知大学】

①		内 容								備 考			
保育施設名		高知大学医学部附属病院 院内保育所 こはすキッズ						認可		延長保育、一時預かり保育、24時間保育、病後児保育は認可外保育			
設置者		国立大学法人高知大学長											
運営者		株式会社キッズコーポレーション											
設立年/認可年		設立		2008年		認可		2020年					
施設	敷地	590㎡											
	建坪	328㎡											
	施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	0		
		給食室	1	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他	1		
児童数(定員)		40人											
保育希望児童数		39人											
保育児童数(現員)		20人											
対象年齢範囲		0歳～		2歳						生後6ヶ月～			
職員数(人)		園長		1		保育者		6		保育士パート		3	
		主任		0		栄養師(調理師)		1		その他		2	
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 6時		30分					
				延長		PM 8時		30分まで					
	土曜	AM 7時		30分～		PM 6時		30分					
				延長		PM 8時		30分まで					
大学等からの援助		人件費				内訳							
		光熱水費		援助あり									
		設備		援助あり									
		消耗品		援助あり									
		その他		援助あり		内容		業務委託費(株式会社キッズコーポレーション)					
		その他				内容							
その他				内容									
対応保育種別		病後保育											
		夜間保育											
利用対象者		教職員											
		その他											
その他の特記事項													

【九州大学】

①		内 容								備 考			
保育施設名		ひまわり保育園						無認可					
設置者		国立大学法人九州大学											
運営者		社会福祉法人わらべ福祉会								公募によって保育園運営委託業者を決定する。委託期間は最大で5年。			
設立年/認可年		設立		2009年		認可		年					
施設	敷地	909㎡											
	建坪	535㎡											
	施設等 (部屋数)	保育室	6	職員室	1	食堂	1	調理室	1	事務室	0		
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	4		
児童数(定員)		75人											
保育希望児童数		63人											
保育児童数(現員)		57人											
対象年齢範囲		0歳～		5歳						生後57日～就学前			
職員数(人)		園長		1		保育者		17		保育士パート		6	
		主任		1		栄養師(調理師)		3		その他		3	
保育時間	平日	AM 7時		00分～		PM 6時		00分					
				延長		PM 10時		00分まで					
	土曜	AM 7時		00分～		PM 6時		00分					
				延長		PM 10時		00分まで					
大学等からの援助		人件費		援助あり		内訳		保育士、看護師、調理師					
		光熱水費		援助あり									
		設備		援助あり									
		消耗品		援助あり									
		その他		援助あり		内容		運営費・委託費					
		その他				内容							
その他				内容									
対応保育種別		病後保育											
		夜間保育											
利用対象者		教職員											
		学生											
		一般											
その他の特記事項		申請者は必ず九州大学の教職員または学生。配偶者は学外者でも入園可能。											

②		内 容								備 考	
保育施設名		たけのこ保育園						無認可			
設置者		国立大学法人 九州大学									
運営者		社会福祉法人わらべ福祉会								公募によって保育園運営委託業者を決定する。委託期間は最大で5年。	
設立年/認可年		設立		2010年		認可		年			
施設	敷地	713 m <sup>2</sup>									
	建坪	404 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	1	食堂	1	調理室	0	事務室	0
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	0	その他	1
児童数(定員)		60人									
保育希望児童数		42人									
保育児童数(現員)		34人									
対象年齢範囲		0歳～		5歳						生後57日～就学前	
職員数(人)		園長		1		保育者		9		保育士パート	
		主任		1		栄養師(調理師)		4		その他	
保育時間	平日	AM 7時		00分～		PM 6時		00分			
				延長		PM 10時		00分まで			
土曜	平日	AM 7時		00分～		PM 6時		00分			
				延長		PM 10時		00分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		保育士、調理師				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
利用対象者		教職員 学生 一般								申請者は必ず九州大学の教職員または学生。配偶者は学外者でも入園可能。	
その他の特記事項											

【佐賀大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		佐賀大学病院保育園キッズパレット						無認可			
設置者		国立大学法人佐賀大学医学部附属病院									
運営者		株式会社テクノコーポレーション									
設立年/認可年		設立		2013年		認可		年			
施設	敷地	2486 m <sup>2</sup>		土地無償貸与							
	建坪	418 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	0
		給食室	1	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他	0
児童数(定員)		55人									
保育希望児童数		8人									
保育児童数(現員)		22人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳							
職員数(人)		園長		1		保育者		6		保育士パート	
		主任		0		栄養師(調理師)		0		その他	
保育時間	平日	AM 7時		00分～		PM 6時		00分		夜間保育 PM10:00～AM7:00	
				延長		PM 10時		00分まで			
土曜	平日	AM 7時		00分～		PM 6時		00分			
				延長		PM 10時		00分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病児保育 病後保育 夜間保育									
利用対象者		教職員 学生									
その他の特記事項											

【長崎大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		長崎大学文教おもやい保育園						無認可			
設置者		国立大学法人長崎大学									
運営者		社会福祉法人おおぞら									
設立年/認可年		設立	2017年			認可	年				
施設	敷地	640㎡		土地無償貸与						その他：調乳室1、授乳室1、沐浴室1、トイレ3	
	建坪	252㎡									
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室	0	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	1	休憩室	1	会議室	1	その他	6
児童数(定員)		37人									
保育希望児童数		7人									
保育児童数(現員)		29人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)	園長	1		保育者		7		保育士パート		栄養士(調理師)3人のうち2人はパート。その他：事務補佐員、保育補助員。	
	主任	0		栄養師(調理師)		3		その他			
保育時間	平日	AM 7時		00分～		PM 6時		00分		土曜日は延長なし	
				延長		PM 7時		00分まで			
	土曜	AM 7時		00分～		PM 6時		00分			
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
利用対象者		教職員									
		学生									
		その他									
その他の特記事項											
②		内 容								備 考	
保育施設名		長崎大学病院 あじさい保育園						無認可			
設置者		国立大学法人長崎大学									
運営者		株式会社テクノ・コーポレーション									
設立年/認可年		設立	2009年			認可	年				
施設	敷地	241.39㎡		敷地 241.39㎡							
	建坪	174.139㎡		建坪 174.1㎡							
	施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室	0	食堂	0	調理室	0	事務室	0
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他	0
児童数(定員)		60人								対象年齢は、0歳(生後43日目)から、6歳(小学校就学前)	
保育希望児童数		13人									
保育児童数(現員)		20人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳							
職員数(人)	園長	1		保育者		7		保育士パート		園長(病院長)	
	主任	0		栄養師(調理師)		0		その他			
保育時間	平日	AM 7時		00分～		PM 6時		00分			
				延長		PM 8時		00分まで			
	土曜	AM 7時		00分～		PM 6時		00分			
		延長		延長		PM 8時		00分まで			
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり		内容		自治会費				
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別											
		夜間保育									
利用対象者		教職員									
		学生									
		その他									
その他の特記事項											

【熊本大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		国立大学法人熊本大学こぼと保育園						無認可			
設置者		国立大学法人熊本大学									
運営者		園長（人事・労務担当理事）を委員長とする運営委員会									
設立年/認可年		設立	2009 年			認可	年				
施設	敷地	1707.68 m <sup>2</sup>								その他：授乳室、調乳室、沐浴室、更衣室、遊戯室各1、シャワー室2、トイレ3	
	建坪	298.32 m <sup>2</sup>									
	施設等（部屋数）	保育室	3	職員室	0	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	1	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他	10
児童数（定員）		42 人								希望：R6年度在園者38、入園不可・辞退18、R5年度中入園希望・辞退1名	
保育希望児童数		57 人									
保育児童数（現員）		38 人									
対象年齢範囲		0 歳 ～		5 歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数（人）		園長	1		保育者	7		保育士パート	4		その他は再雇用事務職員
		主任			栄養師（調理師）	2		その他	1		
保育時間	平日	AM 7 時		10 分 ～		PM 6 時		00 分		土曜保育はなし。	
				延長		PM 8 時		00 分まで			
	土曜	AM 0 時		00 分 ～		PM 0 時		00 分			
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳					大学直営のため、人件費、管理運営費について大学から予算が配分される。なお、令和6年度予算における自己収入（入園料、保育料、延長保育料）比率は、約31%。	
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		夜間保育								夜間保育は、午後8:00まで	
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											
②		内 容								備 考	
保育施設名		国立大学法人熊本大学病院 院内保育所						無認可			
設置者		国立大学法人熊本大学病院長 平井 俊範									
運営者		株式会社テクノ・コーポレーション									
設立年/認可年		設立	2013 年			認可	年				
施設	敷地	84966 m <sup>2</sup>		土地無償貸与						敷地面積は熊本大学本荘北地区の面積	
	建坪	160 m <sup>2</sup>									
	施設等（部屋数）	保育室	2	職員室		食堂		調理室			事務室
		給食室		ホール		休憩室		会議室		その他	
児童数（定員）		25 人									
保育希望児童数		0 人									
保育児童数（現員）		5 人									
対象年齢範囲		0 歳 ～		2 歳						常時保育（原則3か月以上継続）：生後8週間を超える0歳から2歳（在園する年度の4月1日の満年齢）まで 一時預かり保育：生後8週間を超える0歳から小学校就学前まで	
職員数（人）		園長			保育者			保育士パート	3		
		主任			栄養師（調理師）			その他			
保育時間	平日	AM 7 時		00 分 ～		PM 7 時		00 分		火・金曜のみ15:00～翌10:00の夜間保育を実施	
				延長		PM 10 時		00 分まで			
	土曜	AM 7 時		00 分 ～		PM 7 時		00 分			
				延長		PM 10 時		00 分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		夜間保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

③		内 容										備 考	
保育施設名		国立大学法人熊本大学病院 病児保育室(Mimi)								無認可			
設置者		国立大学法人熊本大学病院長 平井 俊範											
運営者		株式会社テノ. コーポレーション											
設立年/認可年		設立		2017 年				認可				年	
施設	敷地	84966 m <sup>2</sup>										敷地：本荘北地区の面積	
	建坪	160 m <sup>2</sup>											
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室		食堂		調理室		事務室			
児童数(定員)		4 人										0歳児のみの場合は3名まで	
保育希望児童数		181 人											
保育児童数(現員)		人											
対象年齢範囲		0 歳 ~		12 歳				0歳からの場合産休明けから					
職員数 (人)		園長		保育者				1		保育士パート			
		主任		栄養師(調理師)						その他		2	
保育 時間	平日	AM 7 時 00 分 ~				PM 6 時 00 分				事前予約がない日もしくは当日の 保育乳幼児児童がいない日は原則 12:30に閉所(電話受け付けは行 う)。			
		平日延長なし				延長 PM 時 分まで							
	土曜	AM 0 時 00 分 ~				PM 0 時 00 分							
		土曜延長なし				延長 PM 時 分まで							
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳								
		光熱水費	援助あり										
		設備	援助あり										
		消耗品	援助あり										
		その他			内容								
		その他			内容								
対応保育種別		病児保育											
利用対象者		教職員											
その他の特記事項													

【大分大学】

①		内 容										備 考	
保育施設名		国立大学法人大分大学なかよし保育園								無認可			
設置者		国立大学法人大分大学長 北野正剛											
運営者		国立大学法人大分大学医学部附属病院長 三股浩光											
設立年/認可年		設立		2007 年				認可				年	
施設	敷地	934 m <sup>2</sup>											
	建坪	423 m <sup>2</sup>											
	施設等 (部屋数)	保育室	4	職員室		食堂		調理室		事務室			
児童数(定員)		45 人											
保育希望児童数		54 人											
保育児童数(現員)		16 人											
対象年齢範囲		0 歳 ~		6 歳									
職員数 (人)		園長		保育者						保育士パート			
		主任		栄養師(調理師)						その他			
保育 時間	平日	AM 7 時 00 分 ~				PM 7 時 00 分							
		延長 PM 8 時 00 分まで											
	土曜	AM 7 時 00 分 ~				PM 7 時 00 分							
		延長 PM 8 時 00 分まで											
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳				外部委託費				
		光熱水費	援助あり										
		設備	援助あり										
		消耗品	援助あり										
		その他			内容								
		その他			内容								
対応保育種別		夜間保育											
利用対象者		教職員											
その他の特記事項													

②		内 容								備 考	
保育施設名		国立大学法人大分大学病児保育室「ひだまり」						無認可			
設置者		国立大学法人大分大学長 北野正剛									
運営者		国立大学法人大分大学医学部附属病院長 三股浩光									
設立年/認可年		設立	2013 年			認可	年				
施設	敷地	70 m <sup>2</sup>									
	建坪	70 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	3	職員室		食堂		調理室		事務室	
	給食室		ホール		休憩室		会議室	1	その他	1	
児童数(定員)		4 人									
保育希望児童数		391 人									
保育児童数(現員)		4 人									
対象年齢範囲		0 歳 ~			9 歳						
職員数 (人)		園長			保育者				保育士パート	2	
		主任			栄養師(調理師)				その他	4	
保育 時間	平日	AM 7 時		30 分 ~		PM 5 時		30 分			
		平日延長なし		延長		PM 時		分まで			
	土曜	AM 0 時		00 分 ~		PM 0 時		00 分			
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費	援助あり		内訳		外部委託費				
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他					内容				
		その他					内容				
対応保育種別		病児保育									
利用対象者		教職員 学生									
その他の特記事項											

【宮崎大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		ゆにのもり保育園						無認可			
設置者		株式会社宮崎エレベータサービス 代表取締役 河野 秀人									
運営者		河野 秀人									
設立年/認可年		設立	2021 年			認可	年				
施設	敷地	1868.47 m <sup>2</sup>								敷地1,868.47m <sup>2</sup>	
	建坪	384.01 m <sup>2</sup>								建坪384.01m <sup>2</sup>	
	施設等 (部屋数)	保育室	2	職員室		食堂		調理室		事務室	
	給食室	1	ホール	1	休憩室		会議室	2	その他	3	
児童数(定員)		60 人									
保育希望児童数		12 人									
保育児童数(現員)		48 人									
対象年齢範囲		0 歳 ~			5 歳						
職員数 (人)		園長	1		保育者		22		保育士パート	2	
		主任			栄養師(調理師)		5		その他	2	
保育 時間	平日	AM 7 時		00 分 ~		PM 8 時		00 分			
		延長		PM 10 時		00 分まで					
	土曜	AM 7 時		00 分 ~		PM 8 時		00 分			
		延長		PM 10 時		00 分まで					
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他					内容				
		その他					内容				
対応保育種別		病児保育 夜間保育									
利用対象者		教職員 学生 一般 その他									
その他の特記事項											

②		内 容								備 考	
保育施設名		宮崎大学保育園 くすの木保育園						無認可			
設置者		宮崎大学									
運営者		株式会社アイグラン									
設立年/認可年		設立	2007年			認可	年				
施設	敷地	225 m <sup>2</sup>									
	建坪	127 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	1	職員室	0	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他	12
児童数(定員)		20人									
保育希望児童数		0人									
保育児童数(現員)		5人									
対象年齢範囲		0歳～		2歳						今年度3歳になる児童までが対象。	
職員数(人)	園長			1保育者		2		保育士パート		1	
	主任			0栄養師(調理師)		0		その他		0	
保育時間	平日	AM 7時		00分～		PM 7時		00分			
				延長		PM 10時		00分まで			
	土曜	AM 7時		00分～		PM 7時		00分			
				延長		PM 10時		00分まで			
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費									
		設備									
		消耗品									
		その他			内容						
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病後保育									
		夜間保育									
利用対象者		教職員						保育は宮崎大学に勤務する大学職員と大学院生、一時預かりは宮崎大学清武キャンパスに勤務する大学職員と大学院生が対象			
		学生									
その他の特記事項											

【鹿児島大学】

①		内 容								備 考	
保育施設名		鹿児島大学さつつん保育園						無認可			
設置者		国立大学法人鹿児島大学長									
運営者		鹿児島大学さつつん保育園運営委員会(委員長は総務担当理事)									
設立年/認可年		設立	2018年			認可	2018年				
施設	敷地	1424 m <sup>2</sup>								その他(隔離室、調乳室、医務室)	
	建坪	351 m <sup>2</sup>									
	施設等 (部屋数)	保育室	5	職員室	0	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他	3
児童数(定員)		40人									
保育希望児童数		41人									
保育児童数(現員)		34人									
対象年齢範囲		0歳～		6歳		0歳からの場合産休明けから					
職員数(人)	園長			1保育者		5		保育士パート		0	
	主任			0栄養師(調理師)		2		その他		2	
保育時間	平日	AM 7時		30分～		PM 6時		30分			
				延長		PM 7時		30分まで			
	土曜	AM 0時		00分～		PM 0時		00分			
		土曜延長なし		延長		PM 時		分まで			
大学等からの援助		人件費			内訳						
		光熱水費	援助あり								
		設備	援助あり								
		消耗品	援助あり								
		その他	援助あり		内容		保育事業の業務委託費				
		その他			内容						
		その他			内容						
対応保育種別		病後保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項		企業主導型保育施設として、公益財団法人自動育成協会の助成金により、主に運営をおこなっている。不足分を大学より援助を受けている。									



②		内 容								備 考	
保育施設名		鹿児島大学さくらっ子保育園						無認可			
設置者		国立大学鹿児島大学									
運営者		鹿児島大学病院長（園長）を委員長とする運営委員会									
設立年/認可年		設立	2008 年			認可	年				
施設	敷地	433 m <sup>2</sup>		土地無償貸与						その他（体調不良室2、木浴室、観察室）	
	建坪	223 m <sup>2</sup>									
	施設等 （部屋数）	保育室	4	職員室	0	食堂	0	調理室	1		事務室
		給食室	0	ホール	1	休憩室	0	会議室	1	その他	4
児童数（定員）		31 人									
保育希望児童数		15 人									
保育児童数（現員）		27 人									
対象年齢範囲		0 歳 ～		2 歳		0歳からの場合産休明けから				3歳に達し最初の3月31日まで	
職員数（人）	園長		保育者			保育士パート			その他（看護師）		
	主任		栄養師（調理師）			その他					
保育時間	平日	AM 7 時		00 分 ～		PM 7 時		00 分		延長保育・・・水曜日及び木曜日のみ午後10時30分まで	
				延長		PM 9 時		00 分まで			
	土曜	AM 7 時		00 分 ～		PM 7 時		00 分		夜間保育・・・午後7時00分～午前7時00分（水曜日・木曜日）	
				延長		PM 9 時		00 分まで			
大学等からの援助		人件費				内訳					
		光熱水費		援助あり							
		設備		援助あり							
		消耗品		援助あり							
		その他		援助あり		内容		本学からの業務委託費			
		その他				内容					
対応保育種別		病児保育									
		病後保育									
		夜間保育									
利用対象者		教職員									
その他の特記事項											

## Ⅱ. 添付資料

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

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

令和3年1月14日

一般社団法人国立大学協会 教育・研究委員会

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

## 1 背景

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

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

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

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

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

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

## 2 達成目標の設定

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

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

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

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

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

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

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

### (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<sup>3</sup>。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

---

<sup>1</sup> 「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。

<sup>2</sup> 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。

<sup>3</sup> 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<sup>4</sup>。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)<sup>5</sup>に占める女性の割合は、国立大学全体で12.0%<sup>6</sup>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

---

<sup>4</sup> 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。

<sup>5</sup> 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。

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

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

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

### **(3)教授及び准教授に占める女性の割合**

#### **【①教授】**

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

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

#### **【②准教授】**

第 4 次基本計画における「成果目標」として、国公私立大学全体で准教授に占める女性の割合は「2020 年までに 30%」と設定されているが、2020 年 5 月 1 日現在の割合は国立大学全体で 17.7%である<sup>8</sup>。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。

<sup>7</sup> 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」

<sup>8</sup> 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%<sup>9</sup>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<sup>10</sup>）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。

---

<sup>9</sup> 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」

<sup>10</sup> 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<sup>11</sup>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

---

<sup>11</sup> 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

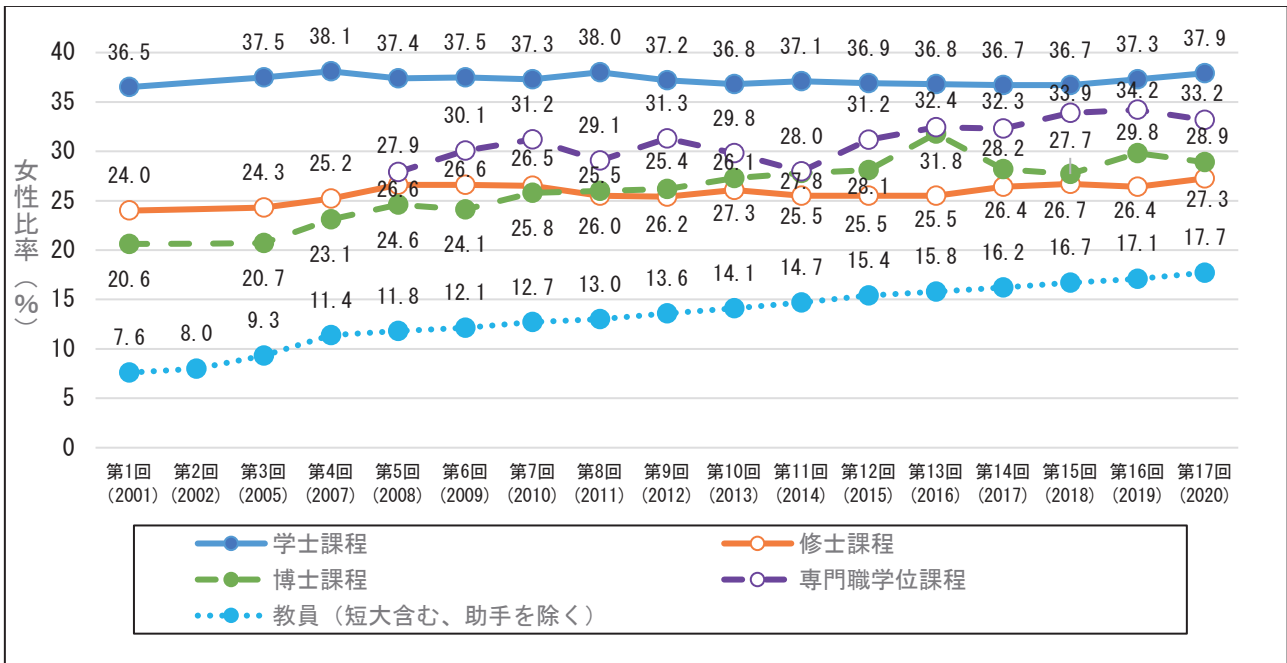
#### (3) 男女共同参画に係る取組の評価の実施と成果の把握

(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】

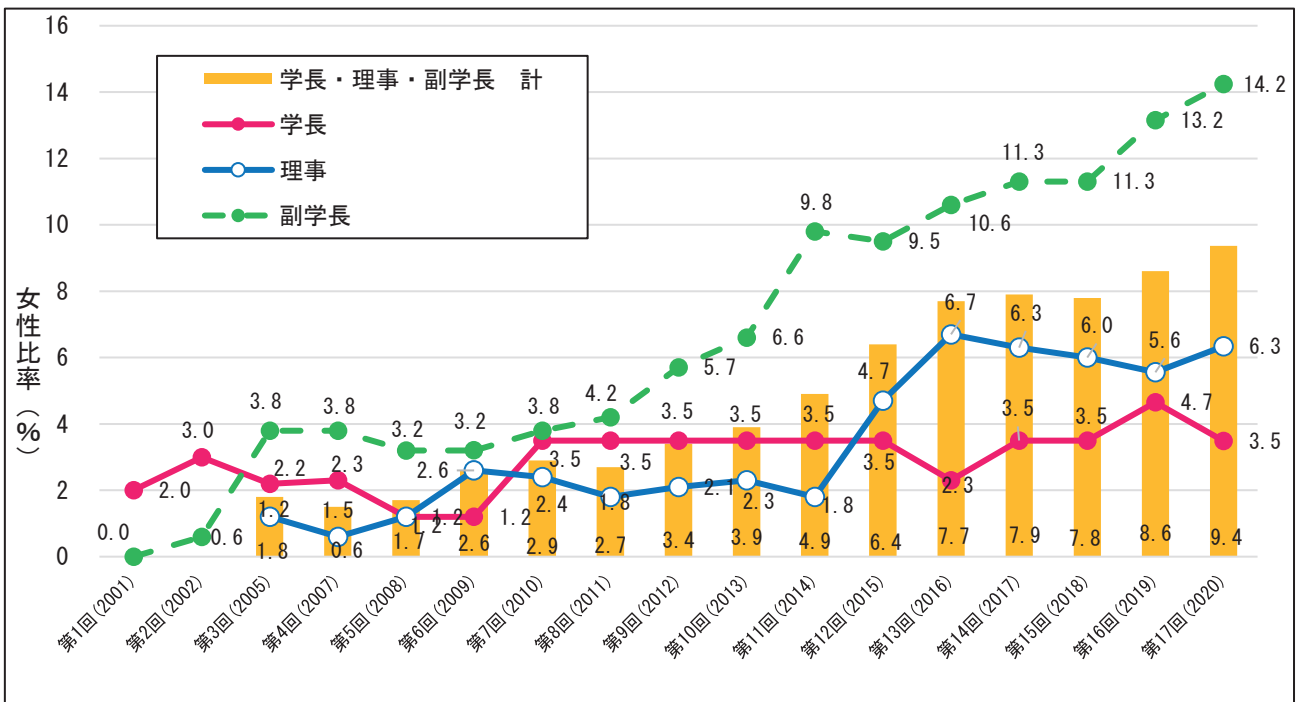
1. 追跡調査年度の学部学生、修士学生、博士学生及び教員（助手除く）の女性比率



※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。

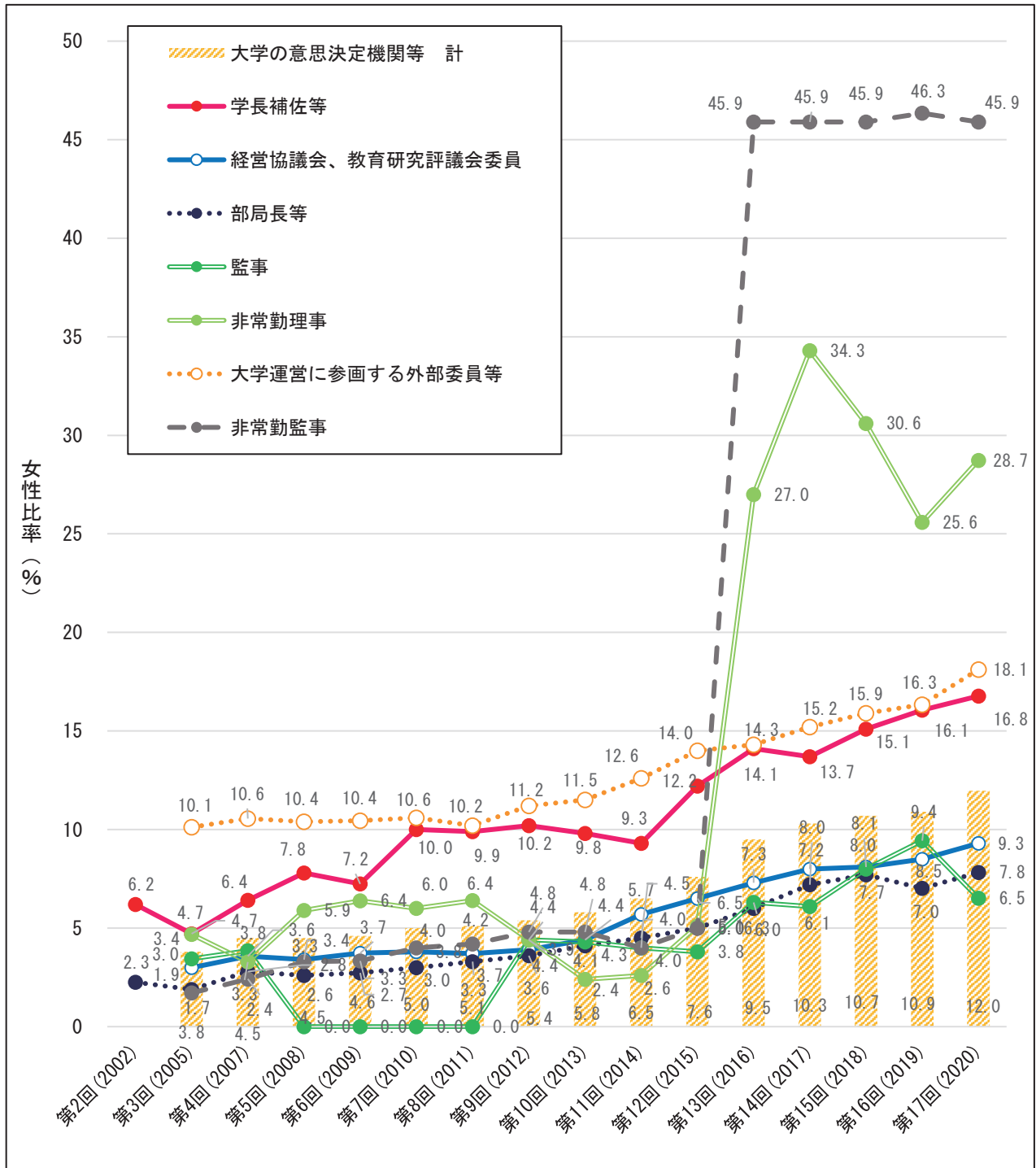
2. 追跡調査年度の学長、理事、副学長における女性比率



※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。

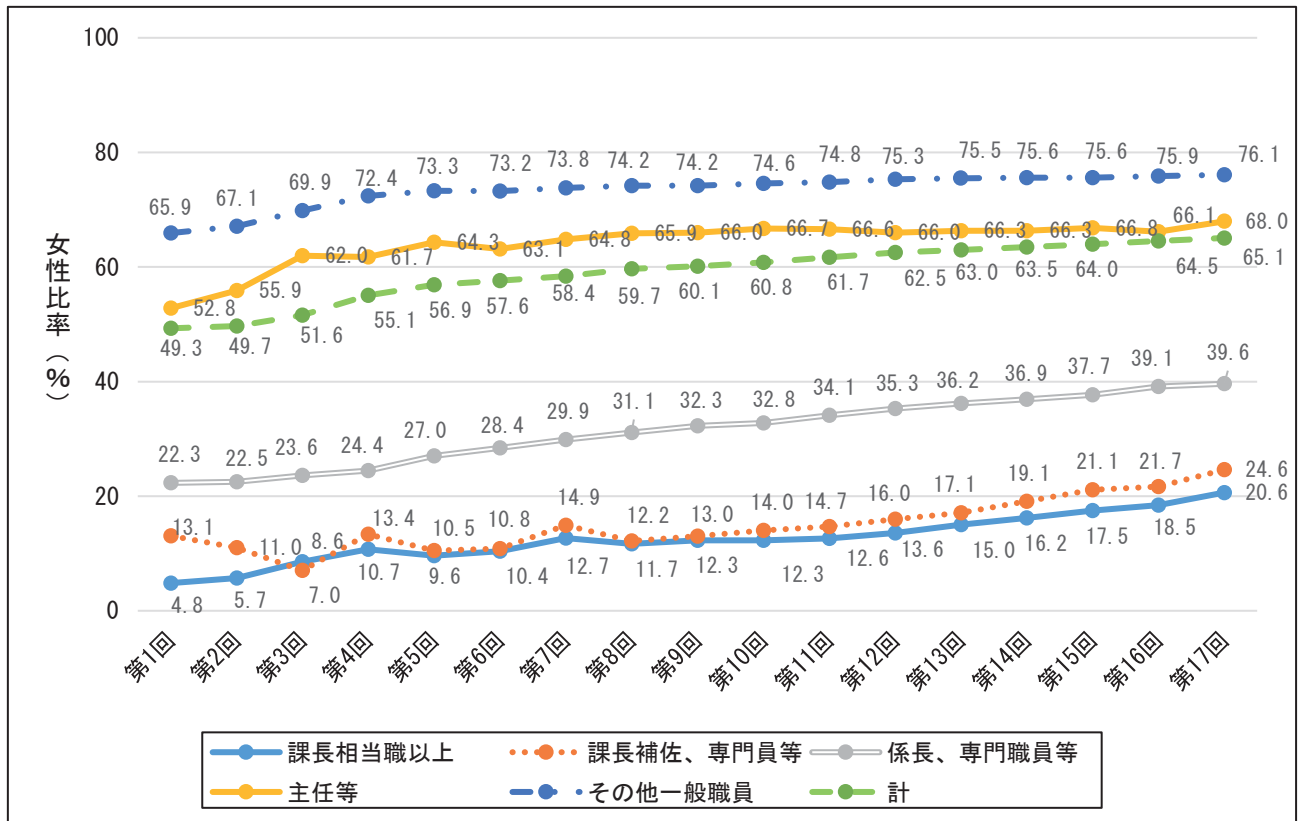
※第17回調査までは非常勤理事を「大学の意思決定機関等」に含めていたが、第18回調査からは「学長、理事、副学長」に区分を変更する。

### 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14号  
2024年6月18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  
富永 悌二（東北大学長）

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21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20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21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、**2024年7月31日（水）**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/JFmrwKPDi8U8B9AP0zbP>

<本件担当>

国立大学協会 企画部 勝田、中西

TEL：03-4212-3513

FAX：03-4212-3509

Email：[chosa@janu.jp](mailto:chosa@janu.jp)



◎ アンケート（調査票）の構成

**第Ⅰ部 統計調査（調査票1）**

国立大学における男女共同参画の現状について統計調査を行います。

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

**第Ⅱ部 男女共同参画の推進状況に関する報告（調査票1）**

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

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

**第Ⅲ部 男女共同参画推進の取組状況について（調査票1）**

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

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

**第Ⅳ部 教員採用にかかる応募者数について（調査票2）**

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

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

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

2024年6月18日

### 【男女共同参画の推進状況に関する調査(第21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ください。
I. 統計調査-1. 現状	アンケートの回答をご入力ください。
I. 統計調査-2. 疫業状況	〃
I. 統計調査-3. 整備状況	〃
II. 推進状況	〃
III. 取組状況	〃

##### 2. 調査票(2)

シート名	内容
①人文科学	アンケートの回答をご入力ください。
②社会科学	〃
③理学	〃
④工学	〃
⑤農学(獣医学、水産学を含む)	〃
⑥医療(歯科学を含む)	〃
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 具体的な用途されている項目は、該当の○ボタン、□ボタンをクリックしてください。

② 自由セルに数値、文字をご記入ください。

#### ●メッセージ

不適切な回答があった場合には、赤字のメッセージや該当セルに赤字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**にて確認をお願いします。  
赤字のメッセージや赤字の塗りつぶしセルが残っている場合は、**修正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します。  
(例:ABC大学の場合一【ABC大学】第21回男女共同参画調査票(1).xlsx)

#### ●Dropboxによるファイルの提出

別添の「(参考)Dropboxによる提出方法」についてを参照のうえ、下記の調査票回答URLより提出してください。  
赤字名をご担当者氏名・連絡先メールアドレスを記載してください。  
調査票ファイルアップを添付してご提出ください。  
提出される前に、エクスポート等のメッセージがアンケート調査票に表示されていることをご確認ください。  
前正等で再提出される場合は、下記担当者にご連絡のうえ、ファイル名の最後に「(再提出)」と入力し、再提出してください。

#### ●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
電 話	勝田、中西
Eメールアドレス	03-4212-3513
調査票回答先URL	chosa@janu.jp
上記URLより、2024年7月31日(水)までにご回答(ご提出)ください。	<a href="https://www.dropbox.com/request/JFmnnkFD18UB9AP0zbp">https://www.dropbox.com/request/JFmnnkFD18UB9AP0zbp</a>

#### 【調査票1】

### 【男女共同参画の推進状況に関する調査】 【調査票1】

貴大学名、ご担当者名等をご記入ください。

大 学 名	<input type="text"/>	大学名を選択してください
学 長 名	<input type="text"/>	学長名を入力してください
ウェブサイトのURL	<input type="text"/>	男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトのURLを入力してください
全体取りまとめ、協会への回答(送信)ご担当者		
部 署	<input type="text"/>	部署名を入力してください
役 職	<input type="text"/>	役職名を入力してください
氏 名	<input type="text"/>	お名前を入力してください
T E L	<input type="text"/>	TEL番号を入力してください
F A X	<input type="text"/>	FAX番号を入力してください
Eメールアドレス	<input type="text"/>	Eメールアドレスを入力してください

各シートの回答(記入)等ご担当者をご記入ください。

I. 統計調査	役職	<input type="text"/>	役職名を入力してください
	氏名	<input type="text"/>	お名前を入力してください
II. 推進報告	役職	<input type="text"/>	役職名を入力してください
	氏名	<input type="text"/>	お名前を入力してください
III. 取組状況	役職	<input type="text"/>	役職名を入力してください
	氏名	<input type="text"/>	お名前を入力してください

『回答ご担当者』シートの大学名を選択してください！

【1. 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  
2024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)

Table with columns for gender (男, 女) and percentage (女性比率%), and rows for various roles like 学長, 理事, 副学長, etc.

\* 学長と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ください。  
\*\* 理事には非常勤理事を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における性別構成  
(アクションプラン P4, (2)②関係)

Table showing gender composition in decision-making bodies, with columns for gender and percentage, and rows for various committees like 学長補佐, 経営協議会, etc.

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、教育研究評議委員会には学長・理事(非常勤理事)を含めてください。

表1.3 非常勤講師の構成

Table showing the composition of part-time lecturers, with columns for gender and percentage, and rows for 教員の本務を持つ者, etc.

「専員講師」専員講師とは、雇用形態等がいかな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。  
\* 学校基本情報における教員数(専業者)と同様の原則にて記入してください。  
\*\* 企業、国・私立や研究機関、労働者の他の機関における非常勤の勤務教員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記入してください。

表1.4 部署別・性別教員数

Large table showing faculty counts by department and gender, including categories like 学部・学科, 教授, 准教授, etc.

上記のうち外国人(再掲)\*\*  
令和6年度学校基本調査(第7号)「学生教職員等状況調査」教員数(本務者)「カテゴリー」に記載した人数を記入してください。  
ただし令和6年度学校基本調査(第7号)「学生教職員等状況調査」教員数(本務者)「カテゴリー」に記入した人数から除外してください。  
\* 職名の合算は、性別及び部署で記入した数と同数になるよう記入してください。  
\*\* 外国人の定義は、学校基本調査に就いてください。(定義: 日本国籍を持っていない者。二重国籍者は日本人として計上。)

表1.5 専攻分野別 学部・大学院の卒業(修了)者数

Table showing graduation numbers by field and degree level, with columns for gender and percentage, and rows for 専攻分野, 学士課程, 修士課程, etc.

2023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(いわゆる退学退学)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、専攻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数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、裏の社会科学の欄にご記入ください。  
\*\*\*「保健」分野について、下記に人数の両方を二記入ください。なお、令和6年度学校基本調査「学科系部分類表」に基づき分類願います。

Table showing graduation numbers for specific fields like 医学, 工学, etc., with columns for gender and percentage.

表1.6 専攻分野別 教員数(本籍者)

専攻分野*	教授				准教授				講師(常勤)				単位人	
	男		女		男		女		男		女		男	女
	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き
人文科学														
社会科学														
理学														
工学														
農学(獣医学、水 産学を含む)														
保健(医療薬学を 含む)***														
家政														
教育														
芸術														
その他														
合計														

専攻分野*	助教				小計				女性比率%					
	男		女		男		女		男		女		男	女
	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き
人文科学														
社会科学														
理学														
工学														
農学(獣医学、水 産学を含む)														
保健(医療薬学を 含む)***														
家政														
教育														
芸術														
その他														
合計														

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 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	
人文科学													
社会科学													
理学													
工学													
農学(獣医学、水 産学を含む)													
保健(医療薬学を 含む)***													
家政													
教育													
芸術													
その他													
合計													

専攻分野*	助手				小計				女性比率%				
	男		女		男		女		男		女		
	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	うち 任期 付き	
人文科学													
社会科学													
理学													
工学													
農学(獣医学、水 産学を含む)													
保健(医療薬学を 含む)***													
家政													
教育													
芸術													
その他													
合計													

\* 専攻分野の分類は、学校基本調査に基づくものではない。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。

\*\* 職年等の合計が表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6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 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
医学						
歯学						
薬学						
看護学						
保健(医療薬学を 含む)合計						

【調査票1】

「保健」中分類別	助 教		小 計		女 性 比 率 %	
	男	女	男	女	うち 任期 付き	うち 任期 付き
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						

「保健」中分類別	助 手		女 性 比 率 %	
	男	女	うち 任期 付き	うち 任期 付き
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				

表1.7 常勤教員の採用・昇任などの異動

異動後の職名	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	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													
上記のうち外国人(国籍)**													
2022年度中に採用・昇任した教員数を記入してください。													
他職階からの昇任・昇任を命じた教員数を記入してください。													
* 専任分野の分類は、専任基本調査に後述してください。													
** 外国人の定数は、学校基本調査に後述の表を記入してください。(定数は日本国籍を保持していない者、二重国籍者は日本人として計上)													
*** 「異動後の職名」について、下記に人数の合計をご記入ください。なお、令和6年度学校基本調査(講義)系統分類に基づき分類願います。													
「異動後の職名」	教 授	准 教 授	講 師(常勤)	助 教	小 計	助 手	合 計						
「保健」中分類別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	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													

【調査票1】

異動後の職名	教 授		准 教 授		講 師(常勤)		助 教		小 計		合 計
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
専攻分野*											
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											
上記のうち外国人(国籍)**											
2022年度に本校教員から異動した教員数を記入してください。											
* 専攻分野の分類は、学校基本調査に後述の表を記入してください。											
** 外国人の定数は、学校基本調査に後述の表を記入してください。(定数は日本国籍を保持していない者、二重国籍者は日本人として計上)											
*** 「異動後の職名」について、下記に人数の合計をご記入ください。なお、令和6年度学校基本調査(講義)系統分類に基づき分類願います。											
「異動後の職名」	教 授	准 教 授	講 師(常勤)	助 教	小 計	助 手	合 計				
「保健」中分類別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
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P.8.(4)関係)

職 名	事務系*		技術技能系*		医療系*		教育系*		その他*		計
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
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。  
 \*\* 課長、技術部主任、看護部長、看護主任等の役職者は、対応する職名の職名(課長、係長、主任等)の間に、  
 その外は「その他」の一般職員の間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運用に合わせてください。  
 (参考例)

事務系	技術技能系	医療系
課長相当職以上	一級職 級以上	看護部長、副看護部長 技師長
課長補佐、専門員等	二級以上	副技師長
係長、専門職員等	三級以上	技術専門員 看護師長 主任技師
主任等	四級以上	副看護師長
その他一般職員	その他一般職員	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・学生等)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。  
 数字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。

事務系*		技術技能系*		医療系*		教育系*		その他*		計
男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
URA										

表1.9 常勤職員の採用

職 名 *	事務系*		技術技能系*		医療系*		教育系*		その他*		計
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
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。

【調査票1】

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1.7-1.1.7-2.1.8で回答いただいた2023年度内に採用・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」と回答いただいた大学には、後日、実施状況の詳細等を尋ねる可能性があります。

「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！

【1.統計調査】2.女性学・ジェンダー研究関連授業開講状況

令和15年度の女性学・ジェンダー研究関連授業開講状況を表2.1に記入してください。  
科目名に関わらず、授業内容に男女共同参画の視点が含まれているかどうかにより判断願います。

表2.1 女性学・ジェンダー研究関連授業科目の開講状況

① 学士課程

部局名	科目名	担当教員			受講者概数		
		男	女	本務	非常勤	男	女
合計数	開講科目数						

② 博士前期(修士)課程

部局名	科目名	担当教員			受講者概数		
		男	女	本務	非常勤	男	女
合計数	開講科目数						

③ 博士後期(博士)課程

部局名	科目名	担当教員			受講者概数		
		男	女	本務	非常勤	男	女
合計数	開講科目数						

『回答ご担当者』シートの大学名を選択してください！

【I. 統計調査】 3. 育児・介護支援制度の利用と施設・設備の整備状況

育児介護休業等の利用者数及び代替教員数を、表3. 1に記入してください。  
 保育施設・設備等の設置状況を、表3. 2に記入してください。  
 学内保育施設又は提携保育施設のそれぞれの具体的状況を、表3. 3に記入してください。  
 表3. 2及び表3. 3に記載した保育施設・設備等以外に、学外の保育機関との協力体制があれば、その内容を表3. 4に記入してください。

表3. 1 育児介護休業等の利用者数(令和5年度)

制度名	利用教員数		代替教員数*		閉講した科目数***		利用職員数	
	男	女	男	女	男	女	男	女
育児休業								
介護休業								
部分休業**								
育児休業								
部分休業								
介護休業								

高勤の教職員を対象とし、附属学校の教員は含まないでください。  
 延べ人数とし、年度をまたぐ場合や、同一年度に2回利用した場合も数に含めてください。  
 \* 休業期間中の講義、演習、実験等教育を代行する教員(非常勤含む)を採用した場合に記入してください。  
 \*\* 育児短時間勤務なども含めてください。  
 \*\*\* 育児休業又は介護休業利用教員が担当する科目について、部局内の調整や代替教員の配置等による対応ができなかった科目数を記入してください。

表3. 2 保育施設・設備等の設置状況

施設の種類	設置数	名称または特徴等
(1)学内保育所(室)及び提携保育所(室) *		
(2)その他の学内保育施設・設備 **		

\* 父母会、運営委員会等大学が関与している保育所(室)及び社会福祉法人等が運営している大学関連の保育所(室)  
 \*\* 上記以外の施設・設備(例:授乳室等)

④ 専門職学位課程

部局名	科目名	担当教員		受講者概数	
		男	女	男	女
合計数	開講科目数				

⑤ 全学共通科目

部局名	科目名	担当教員		受講者概数	
		男	女	男	女
合計数	開講科目数				

⑥ 公開講座

部局名	科目名	担当教員		受講者概数	
		男	女	男	女
合計数	開講科目数				

「案内」へ

「このシートの先頭」へ

**表3.3 各保育施設・設備等の具体的な状況**

表3.2の(1)について、保育施設毎に記入してください。(①~⑧)  
 ○、□ボタンは該当項目をクリックしてください。  
 令和6年5月1日現在でご記入ください。

⑧の下に、表3.4の敷地がありますので、

①		内容				備考
保育施設名						認可 無認可
設置者*						
運営者*						
設立年/認可年	西暦	年	認可	西暦	年	
敷地	建設	敷地	西暦	年	土地無償貸与	
施設	建物	敷地	㎡			
施設等	保育室	職員室	食堂	調理室	事務室	
(部屋数)	給食室	ホール	休憩室	会議室	その他	
児童数(定員)	人					
保育希望児童数**	人					
保育児童数(現員)	人					
対象年齢範囲	歳 ~ 歳		<input type="checkbox"/> 0歳からの場合産休明けから			
職員数(人)	園長	主任	保育者	保育士/パート	その他	
			栄養師(調理師)			
保育時間	平日	AM	時	分 ~ AM	時	分
		PM	時	分 ~ PM	時	分
				延長	AM	分まで
					PM	分
	土曜	AM	時	分 ~ AM	時	分
		PM	時	分 ~ PM	時	分
				延長	AM	分まで
					PM	分まで
大学等からの援助(複数回答可)	人件費	<input type="checkbox"/> 援助あり	内訳			
	光熱水費	<input type="checkbox"/> 援助あり				
	設備	<input type="checkbox"/> 援助あり				
	消耗品	<input type="checkbox"/> 援助あり				
	その他	<input type="checkbox"/> 援助あり	内容			
	その他	<input type="checkbox"/> 援助あり	内容			
	その他	<input type="checkbox"/> 援助あり	内容			
対応保育種別(複数回答可)	<input type="checkbox"/> 病児保育					
	<input type="checkbox"/> 病後保育					
	<input type="checkbox"/> 夜間保育					
	<input type="checkbox"/> 学童保育					
利用対象者(複数回答可)	<input type="checkbox"/> 教職員					
	<input type="checkbox"/> 学生					
	<input type="checkbox"/> 一般					
	<input type="checkbox"/> その他					
その他の特記事項						

\* 設置者や運営の主体者の組織等を記入してください。  
 (例 設置者:共同保育所、運営:病院長を委員長とする運営委員会、父母会、教職員組合 など)  
 \*\* 令和5年度中に入園申込みのあった児童数を記入し、把握していない場合は、備考欄に記入してください。

**表3.4 その他の学外保育機関との協力体制**

その他の学外保育機関との協力体制 \*

\* 表3.2、表3.3に記載した以外の学外保育機関との協力体制について記入してください。

「案内」へ 「このシートの先頭」へ



『回答ご担当者』シートの大学名を選択してください！

【Ⅱ. 男女共同参画の推進状況に関する報告】

1. 男女共同参画に関する第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、2024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、監査いただいた文章は、これを原簿として、そのまま報告書に転載いたしますので、ご了承ください。

大学名	
学長名	
2024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]+Enterキーを押しながら記入してください。

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、2024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、2023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*** (2024年5月1日現在)
<input type="checkbox"/> 管理職に占める女性の割合又は人数(在職者数)		
<input type="checkbox"/> 教員に占める女性の割合(在職者)		
<input type="checkbox"/> 女性教員の採用割合(採用率)		
<input type="checkbox"/> その他(1):		
<input type="checkbox"/> その他(2):		
<input type="checkbox"/> その他(3):		

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

\*\* 目標達成期限がある場合はセル内に記入してください。

\*\*\* 2024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日付事務連絡「国立大学法人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)、研究科長(学長補佐、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(学長補佐、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)、センター長(学長補佐、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)、部長、副学部長(学長補佐に相当する職のうち、国立大学が法人化する前の大学院規則9-17(学長の特別調査権)における四種以上に相当する立場が支給される職。

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2023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」に記載したものの以外で、学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

【調査票1】

『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、2023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)「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の今回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」、のいずれが該当する〇をクリックしてください。  
実施していない場合には、その理由を記入してください。

アクションプランについては全文を本協会ホームページに掲載しておりますので、ご参照ください。  
URL [https://www.janu.jp/wp/wp-content/uploads/2021/03/denjo\\_actionplan2021-2025.pdf](https://www.janu.jp/wp/wp-content/uploads/2021/03/denjo_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

<input type="radio"/> 実施した	<input type="radio"/> 実施しなかった	<input type="radio"/> 回答取り消し
未理 実施 の由		

【調査票1】

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、介護等に從事したことも配慮  
・本務を持たない女性非常勤講師の積極的な常勤化

<input type="radio"/> 実施した	<input type="radio"/> 実施しなかった	<input type="radio"/> 回答取り消し
未理 実施 の由		

(2) 女性教員・研究者への応募者数増加を目指した取組の実施

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

<input type="radio"/> 実施した	<input type="radio"/> 実施しなかった	<input type="radio"/> 回答取り消し
未理 実施 の由		

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

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

<input type="radio"/> 実施した	<input type="radio"/> 実施しなかった	<input type="radio"/> 回答取り消し
未理 実施 の由		

【調査票1】

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  
・フレッ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  
・サハヤカルの制度化  
・ワーク・ライフ・バランスに関するハンドブック等の作成・活用

<input type="radio"/> 実施した	<input type="radio"/> 実施しなかった	<input type="radio"/> 回答取り消し
未理 実施 の由		

(2) 育児・介護等との両立を支援するための研究継続支援制度の整備・充実

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

<input type="radio"/> 実施した	<input type="radio"/> 実施しなかった	<input type="radio"/> 回答取り消し
未理 実施 の由		

(3) 育児休業等からの復帰を容易にすることを含めた施設設備の設置・充実

- (取組例) ・病児・病後及び学童保育等の多様な保育ニーズに対応できる学内保育施設の整備  
・更衣室・休憩室・タニークロイコーナー等の整備及びびべ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

<input type="radio"/> 実施した	<input type="radio"/> 実施しなかった	<input type="radio"/> 回答取り消し
未理 実施 の由		

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

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

<input type="radio"/> 実施した	<input type="radio"/> 実施しなかった	<input type="radio"/> 回答取り消し
未理 実施 の由		

【調査票1】

- (5) ハラスメント対応の体制整備・強化  
(取組例) ・ハラスメント相談員の設置  
・ハラスメント防止研修会や講演会等の実施

<input type="radio"/> 実施した	<input type="radio"/> 実施しなかった	<input type="radio"/> 回答取り消し
未理 実施 の由		

○教職員による学生に対する性暴力等(セクシュアルハラスメントを含む)に関する実態調査(アンケート等)

<input type="radio"/> 実施した	<input type="radio"/> 実施しなかった	<input type="radio"/> 回答取り消し
調査結果を公表している場 合は、公表先のURLを記入		

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 P8.【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企画・実施、シンポ  
ジウム等の開催  
・男女共同参画、女性学、ジェンダー研究関連科目の開講

<input type="radio"/> 実施した	<input type="radio"/> 実施しなかった	<input type="radio"/> 回答取り消し
未理 実施 の由		

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

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

<input type="radio"/> 実施した	<input type="radio"/> 実施しなかった	<input type="radio"/> 回答取り消し
未理 実施 の由		

(3) 男女共同参画に係る取組の評価の実施と成果の把握

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

<input type="radio"/> 実施した	<input type="radio"/> 実施しなかった	<input type="radio"/> 回答取り消し
未理 実施 の由		

【調査票1】

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記入してください。

○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2023年度末までに於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、その理由を記入してください。

ご協力ありがとうございました。  
貴学における男女共同参画に関する調査資料、報告書、学長声明、指針、規則等の関連資料、広報活動のポスターや配付資料など、参考にさせて頂ける資料がありましたら国立大学協会事務局宛 1部 お送りください。

「案内」へ

「このシートの先頭」へ

【調査票2】

『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	<input type="text"/>	大学名を選択してください
全体取りまどめ、協会への回答(送付)ご担当者		
部 署	<input type="text"/>	部署名を入力してください
役 職	<input type="text"/>	役職名を入力してください
氏 名	<input type="text"/>	お名前を入力してください
T E L	- <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/>	TEL番号を入力してください
F A X	- <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/>	FAX番号を入力してください
Eメールアドレス	<input type="text"/>	Eメールアドレスを入力してください

【IV. 統計調査】

『回答ご担当者』シートの大学名を選択してください！

1. (公費人事)2023年度教員採用にかかる男女別応募者数及び採用者数について

- \* 常勤教員を対象とし、専攻分野は、学校基本調査に従ってください。
- \*\* 「応募者数」欄は、一つの行に対し一つの採用枠として取扱ってください。  
(<例>2023年度中に教授(本務者)を10名採用した場合には、1～10の行にそれぞれ記入いただくこととなります。)
- また、「男女別採用者」欄は、一つの採用枠に対して、最終的に男女のどちらが採用されたか選択してください。
- \*\*\* 同一職種で複数の採用枠の公募を同時に行い<例>教授職2名を同時に公募)などの採用枠への応募が明確に分けることができない場合は、1行にまとめてご記入ください。  
なお、任期の有無等が採用者によって異なる場合は、その旨メール等でお知らせ願います。

1.1 人文科学 単位:人

1	教授						講師(常勤)						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				
	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		
2	男	女		男	女		男	女		男	女		男	女		男	女		男	女
3	男	女		男	女		男	女		男	女		男	女		男	女		男	女
4	男	女		男	女		男	女		男	女		男	女		男	女		男	女
5	男	女		男	女		男	女		男	女		男	女		男	女		男	女
6	男	女		男	女		男	女		男	女		男	女		男	女		男	女
7	男	女		男	女		男	女		男	女		男	女		男	女		男	女
8	男	女		男	女		男	女		男	女		男	女		男	女		男	女
9	男	女		男	女		男	女		男	女		男	女		男	女		男	女
10	男	女		男	女		男	女		男	女		男	女		男	女		男	女
	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
	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
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

各分野ごと (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。

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回の調査結果の値を掲載)										
	順位	第20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21回 2024年
国立大学全体	—	—	50,724	12,719	20.0	82	4	362	64	326	75	18,181	2,622	13,826	3,371	4,249	1,381	13,698	5,182	228	378	15.4	15.8	16.2	16.7	17.1	17.7	18.3	18.7	19.3	20.0
東京外国語大学	1	1	135	113	45.6	0	1	3	0	3	1	64	37	41	34	21	25	3	15	3	0	36.3	37.0	37.1	36.8	40.0	41.4	43.9	44.9	45.5	45.6
お茶の水女子大学	2	2	110	89	44.7	0	1	3	2	2	1	48	33	29	28	16	13	12	11	1	10	45.9	47.9	48.9	46.3	46.0	44.9	44.8	44.1	44.7	44.7
奈良女子大学	3	3	120	75	38.5	1	0	0	0	2	2	67	32	35	28	8	4	7	9	0	0	34.6	34.6	35.4	35.7	39.0	40.3	39.4	40.4	41.3	38.5
東京藝術大学	4	4	188	96	34.8	1	0	3	2	2	1	101	29	45	42	9	5	19	17	3	10	22.2	22.0	23.9	24.0	27.0	27.4	31.1	32.5	34.1	34.8
東京学芸大学	5	5	180	92	32.9	1	0	4	1	8	1	107	29	57	40	9	18	2	3	0	0	24.7	24.6	25.1	24.5	25.6	27.1	27.6	27.9	31.3	32.9
大阪教育大学	6	6	158	72	31.3	0	1	4	1	3	1	84	31	43	29	24	9	0	0	0	0	24.8	26.0	26.3	26.1	27.5	27.8	28.5	30.0	31.1	31.3
総合研究大学院大学	7	7	16	7	30.4	1	0	1	1	0	0	5	1	5	4	2	1	2	0	0	0	28.6	30.0	33.3	39.3	42.3	42.3	35.7	30.4	28.0	30.4
兵庫教育大学	8	8	96	39	28.9	1	0	2	1	2	0	53	19	26	14	11	5	1	0	0	0	24.7	24.0	25.5	24.8	25.3	26.5	25.9	27.8	27.9	28.9
東京医科歯科大学	9	12	644	245	27.6	1	0	6	2	3	0	153	27	114	37	109	28	258	151	0	0	20.5	22.1	23.0	25.0	24.4	24.7	25.8	25.7	26.4	27.6
奈良教育大学	10	16	72	26	26.5	1	0	0	0	5	0	41	12	23	13	2	1	0	0	0	0	18.3	19.0	20.6	21.4	22.1	24.2	22.7	22.3	24.7	26.5
京都教育大学	11	11	78	28	26.4	1	0	3	0	3	0	36	13	20	9	15	5	0	0	0	0	22.0	23.1	25.0	25.8	26.1	26.4	26.4	25.9	26.4	26.4
愛知教育大学	12	9	149	53	26.2	1	0	5	0	1	2	73	12	56	27	9	7	4	5	0	1	18.2	17.8	18.0	20.0	21.1	21.8	23.9	27.4	27.7	26.2
筑波技術大学	13	10	79	28	26.2	1	0	3	0	1	1	32	6	20	8	11	3	11	10	0	0	21.2	21.6	23.1	23.9	27.3	27.6	27.6	26.9	26.7	26.2
滋賀医科大学	14	14	286	100	25.9	1	0	5	0	0	0	59	9	35	16	44	13	142	62	9	6	20.4	23.3	23.0	23.7	23.9	24.9	25.5	25.5	25.0	25.9
長崎大学	15	19	808	279	25.7	1	0	6	1	5	2	236	57	242	62	61	11	257	146	45	20	20.2	20.1	20.0	20.5	21.8	22.3	22.4	24.1	24.4	25.7
鳴門教育大学	16	20	97	33	25.4	1	0	3	0	2	2	53	11	30	14	8	5	0	1	0	0	22.5	22.2	23.7	23.9	24.6	24.0	24.4	23.2	24.0	25.4
旭川医科大学	17	17	259	86	24.9	1	0	4	0	4	0	51	9	36	7	48	10	116	60	0	0	16.4	16.7	19.3	20.6	21.0	21.6	22.7	22.8	24.5	24.9
和歌山大学	18	23	175	58	24.9	1	0	4	1	3	0	97	24	45	24	16	4	9	5	0	0	23.5	22.4	21.7	22.0	22.6	23.0	24.0	23.5	23.2	24.9
浜松医科大学	19	22	314	104	24.9	1	0	5	0	5	0	50	10	42	12	42	10	169	72	0	0	18.7	19.9	20.4	21.4	20.8	23.9	23.6	22.9	23.4	24.9
福岡教育大学	20	15	125	41	24.7	1	0	3	0	7	1	69	26	27	8	15	5	3	1	0	0	22.7	22.7	22.6	22.7	21.9	24.6	24.6	26.9	24.8	24.7
一橋大学	21	13	302	99	24.7	1	0	4	1	3	1	155	44	58	13	73	28	8	12	3	24	17.5	18.8	20.9	22.3	22.4	21.4	21.6	21.3	25.6	24.7
千葉大学	22	21	981	318	24.5	1	0	6	1	8	2	309	68	252	87	92	28	313	132	0	0	19.2	21.5	21.4	20.9	21.7	21.8	22.5	23.0	23.5	24.5
宮城教育大学	23	32	73	23	24.0	1	0	2	1	1	0	44	8	22	9	3	5	0	0	0	0	15.8	14.2	13.9	17.9	19.6	19.2	20.0	18.1	21.3	24.0
香川大学	24	31	457	137	23.1	1	0	4	1	6	0	200	36	115	38	41	14	90	48	0	1	18.6	20.6	20.8	20.9	20.4	20.3	20.7	21.4	21.4	23.1
群馬大学	25	28	604	180	23.0	1	0	5	1	3	2	181	27	158	30	60	18	196	102	2	0	16.7	17.1	18.2	20.6	21.3	21.3	21.8	21.7	21.9	23.0
鳥根大学	26	26	553	164	22.9	1	0	6	1	5	2	176	27	140	31	74	31	151	72	0	2	17.9	18.1	19.9	21.1	21.3	21.4	20.9	21.9	22.1	22.9
上越教育大学	27	18	93	27	22.5	1	0	3	0	3	0	58	18	19	8	8	1	1	0	0	0	21.4	22.1	23.8	23.7	24.1	24.1	23.8	24.3	24.4	22.5
新潟大学	28	30	1,013	293	22.4	1	0	6	1	9	2	286	37	296	85	70	17	345	151	11	91	15.3	15.6	15.8	17.0	18.0	19.2	20.5	20.6	21.5	22.4
滋賀大学	29	37	166	48	22.4	1	0	5	0	3	0	88	26	43	19	15	2	11	1	1	2	22.1	22.5	23.0	22.4	22.6	23.5	22.9	21.8	20.6	22.4
山口大学	30	42	716	203	22.1	1	0	5	1	4	2	256	35	189	46	98	40	163	79	1	2	15.6	15.9	16.1	16.4	17.1	17.1	17.7	19.4	20.0	22.1
高知大学	31	27	499	140	21.9	1	0	5	1	7	0	189	28	114	31	71	22	112	58	0	0	18.1	19.1	18.1	19.0	20.1	20.2	21.3	21.3	21.9	21.9
岩手大学	32	54	292	81	21.7	1	0	3	0	3	2	153	15	97	44	5	30	15	0	0	0	11.0	13.7	13.9	14.5	15.0	15.5	16.3	18.4	18.6	21.7
山梨大学	33	38	657	182	21.7	1	0	6	1	2	0	176	24	149	23	48	11	275	123	0	0	15.6	15.7	14.5	15.3	16.1	16.8	18.3	18.6	20.4	21.7
福井大学	34	33	491	135	21.6	1	0	4	1	3	0	163	18	115	25	64	22	141	69	1	4	16.6	17.9	18.1	19.5	20.8	21.5	21.3	21.2	21.2	21.6
秋田大学	35	25	435	119	21.5	1	0	6	0	4	0	127	17	114	17	65	21	118	64	0	0	17.7	18.2	17.7	17.8	18.0	18.4	20.3	20.8	22.1	21.5
琉球大学	36	36	628	171	21.4	1	0	5	1	3	1	249	30	183	63	50	25	137	51	0	0	15.4	15.4	16.8	17.9	18.8	19.2	19.8	20.1	20.6	21.4
弘前大学	37	29	590	157	21.0	1	0	6	0	0	0	185	28	162	37	66	11	170	81	30	25	17.5	17.4	18.1	19.1	19.3	19.6	20.2	19.9	21.5	21.0
山形大学	38	39	602	159	20.9	1	0	5	1	1	2	246	24	163	47	48	22	138	63	3	0	13.1	14.6	14.4	15.0	14.5	15.8	15.7	17.6	20.1	20.9
名古屋大学	39	48	1,826	480	20.8	1	0	8	2	0	0	594	70	468	115	215	98	540	194	0	1	17.2	17.8	17.3	17.7	17.4	18.2	18.7	19.1	19.7	20.8
岡山大学	40	35	1,139	298	20.7	1	0	5	2	6	0	382	46	309	81	96	30	340	139	2	5	17.5	17.5	17.9	18.2	18.4	19.0	19.3	19.9	20.6	20.7
横浜国立大学	41	46	455	119	20.7	1	0	3	2	3	1	227	48	128	41	30	7	63	20	2	10	16.3	17.1	17.4	17.9	17.9	18.4	18.9	19.4	19.8	20.7
大分大学	42	24	498	130	20.7	1	0	6	0	0	0	148	25	125	23	62	22	156	60	1	3	17.9	17.7	18.8	20.3	20.6	21.6	21.2	21.7	22.2	20.7
大阪大学	43	43	2,639	687	20.7	1	0	6	4	4	1	856	136	682	182	238	90	852	274	2	5	13.6	13.9	14.7	17.2	17.9	19.0	20.2	19.7	19.9	20.7

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回の調査結果の値を掲載)										
	順位	第何回 (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19回 2019年	第18回 2018年	第17回 2017年	第16回 2016年	第15回 2015年	第14回 2014年	第13回 2013年	第12回 2012年	第11回 2011年	第10回 2010年
鳥取大学	44	40	576	148	20.4	1	0	5	1	6	1	178	29	145	38	67	19	174	60	0	0	19.3	19.1	18.1	19.0	19.9	19.8	19.9	20.2	20.0	20.4
佐賀大学	45	49	500	128	20.4	1	0	6	1	0	0	167	20	153	38	37	11	136	58	1	2	17.7	17.9	18.0	18.1	17.2	18.0	18.5	18.9	19.3	20.4
愛媛大学	46	40	746	190	20.3	1	0	6	0	10	1	259	37	208	51	68	22	194	79	0	3	14.3	14.8	16.0	16.0	16.1	17.1	17.5	17.9	20.0	20.3
埼玉大学	47	51	351	89	20.2	1	0	4	1	4	2	164	26	122	43	9	2	47	15	0	3	17.1	17.4	17.3	18.0	18.5	18.1	18.7	19.8	18.8	20.2
埼玉医科大学	48	34	871	220	20.1	1	0	5	2	1	1	273	30	227	44	80	23	284	120	0	2	16.3	16.9	17.3	18.8	19.1	20.1	20.7	20.5	20.8	20.2
宮崎大学	49	52	576	145	20.1	1	0	6	1	5	0	181	20	157	27	49	20	177	77	0	5	17.0	17.5	17.9	19.0	18.8	19.3	19.4	19.1	18.7	20.1
筑波大学	50	47	1,415	355	20.1	1	0	8	1	1	3	471	70	422	101	155	41	357	139	0	0	17.6	17.6	18.1	18.3	18.6	19.1	19.2	18.9	19.7	20.1
宇都宮大学	51	44	265	66	19.9	1	0	4	1	1	0	109	25	101	21	2	2	47	17	2	1	17.2	17.3	18.2	17.9	19.5	20.4	20.5	20.0	19.9	19.9
三重大学	52	50	634	156	19.7	1	0	4	2	8	3	205	29	158	37	60	17	198	68	0	0	16.1	17.0	17.1	18.0	18.8	19.3	19.0	18.6	19.0	19.7
徳島大学	53	53	755	184	19.6	1	0	5	0	2	1	242	22	179	32	110	37	216	92	0	0	19.5	18.9	19.4	18.9	18.6	19.6	20.2	18.8	18.7	19.6
広島大学	54	45	1,368	333	19.6	1	0	5	3	12	3	498	51	377	102	71	15	404	159	0	0	15.8	15.7	15.9	16.7	17.6	18.2	21.2	21.7	19.8	19.6
神戸大学	55	58	1,241	296	19.3	1	0	7	1	6	1	500	71	312	68	97	41	318	114	14	27	15.5	16.3	16.5	15.8	16.0	16.5	17.7	17.9	18.3	19.3
東北大学	56	60	2,472	578	19.0	1	0	7	3	4	1	840	92	638	119	156	47	826	316	65	73	11.2	11.4	11.9	12.2	12.5	15.1	16.1	17.2	17.9	19.0
静岡大学	57	56	532	124	18.9	1	0	4	1	5	2	261	40	188	44	25	25	48	12	0	0	14.9	14.5	14.7	14.6	14.9	16.1	16.0	17.8	18.4	18.9
東京理工大学	58	65	329	76	18.8	1	0	5	0	2	2	141	16	119	30	14	12	47	16	0	0	14.0	14.0	13.8	13.7	13.1	14.3	14.2	15.7	17.3	18.3
金沢大学	59	55	818	186	18.5	1	0	6	1	3	2	295	51	252	62	62	13	199	57	1	0	16.3	15.9	16.1	17.5	17.5	17.7	18.3	18.0	18.5	18.5
岐阜大学	60	59	664	150	18.4	1	0	1	1	0	3	247	23	199	46	41	4	172	75	0	1	15.5	16.2	16.1	16.7	16.5	16.9	16.5	16.4	18.1	18.4
九州大学	61	63	816	184	18.4	1	0	6	1	9	0	274	27	229	48	62	22	235	86	1	4	14.7	15.4	16.6	16.9	16.8	17.1	17.7	17.8	17.7	18.4
京都大学	62	69	2,862	644	18.4	1	0	7	3	10	0	946	116	767	143	224	67	907	315	0	1	11.6	11.7	11.7	12.1	12.4	12.7	13.2	14.5	16.6	18.4
富山大学	63	57	698	156	18.3	1	0	5	2	4	0	244	34	175	34	86	20	183	66	0	4	17.2	18.2	17.5	17.1	17.9	19.2	19.1	18.8	18.4	18.3
福島大学	64	64	229	51	18.2	1	0	4	1	2	0	143	24	71	21	6	3	2	2	0	0	17.3	16.3	15.2	15.0	15.3	16.0	15.6	16.0	17.7	18.2
政策研究大学院大学	65	61	59	13	18.1	0	1	1	1	2	1	45	7	10	2	0	1	1	0	0	0	18.7	21.5	20.2	20.5	21.1	24.6	20.8	18.8	17.9	18.1
熊本大学	66	66	665	142	17.6	1	0	5	1	4	2	263	29	193	53	48	8	151	49	0	1	16.1	16.6	16.8	16.4	15.9	15.9	17.0	17.0	17.0	17.6
九州大学	67	67	2,026	427	17.4	1	0	6	2	10	2	646	60	573	106	114	30	676	227	2	6	13.4	13.2	12.9	13.5	14.2	14.5	14.8	16.2	16.8	17.4
北海道人文学部	68	62	294	61	17.2	1	0	4	1	3	0	131	25	121	25	34	10	0	0	0	0	18.3	18.7	17.8	17.7	17.6	17.9	17.8	17.5	17.8	17.2
奈良先端科学技術大学院大学	69	70	181	37	17.0	1	0	3	2	0	0	55	3	44	8	0	0	78	24	2	0	9.6	11.2	12.2	9.2	10.9	11.4	11.9	14.6	15.9	17.0
帯広畜産大学	70	74	108	22	16.9	1	0	0	0	2	0	48	4	50	13	1	0	6	5	0	0	10.9	10.4	11.7	13.6	12.1	12.9	13.1	12.3	14.6	16.9
北海道大学	71	71	1,996	391	16.4	1	0	6	2	5	1	698	87	545	80	155	36	586	185	4	5	12.7	13.1	13.5	13.7	13.6	14.3	14.9	15.6	16.4	16.4
茨城大学	72	68	412	80	16.3	1	0	4	1	3	2	222	22	100	28	44	8	38	19	2	0	13.0	12.8	14.2	14.4	14.5	15.4	15.8	15.4	16.7	16.3
東京大学	73	72	3,309	629	16.0	1	0	6	3	0	0	1,207	142	811	172	244	56	1,040	256	10	16	12.0	12.1	12.8	13.1	13.3	13.7	14.3	14.7	15.3	16.0
東京海洋大学	74	77	205	37	15.3	1	0	3	2	2	0	108	14	66	12	0	0	25	9	2	0	12.9	14.1	14.0	13.6	14.5	14.4	15.0	15.0	13.9	15.3
小樽医科大学	75	78	96	17	15.0	1	0	0	0	3	1	57	5	33	11	0	0	2	0	0	2	12.0	13.1	13.3	12.5	13.9	12.7	13.3	13.2	13.6	15.0
京都工芸繊維大学	76	75	229	39	14.6	1	0	4	1	3	1	93	15	78	18	2	0	48	4	1	0	13.1	14.6	15.1	15.0	15.7	16.0	14.9	14.1	14.3	14.6
長岡技術科学大学	77	73	171	29	14.5	1	0	3	0	4	0	60	3	61	18	9	1	33	7	1	0	8.3	10.3	10.6	8.8	8.5	8.6	13.2	14.0	14.9	14.5
鹿児島大学	78	76	56	9	13.8	1	0	2	1	0	0	20	2	14	3	4	1	3	4	1	0	13.6	13.8	15.4	14.3	14.1	15.4	15.4	14.1	13.8	13.8
東京工業大学	79	79	912	137	13.1	1	0	5	2	10	1	347	42	271	55	13	3	265	34	0	0	6.9	7.0	7.6	8.1	8.5	9.3	10.2	10.6	12.2	13.1
名古屋工業大学	80	81	304	41	11.9	1	0	3	0	4	1	128	10	121	15	0	0	47	15	0	0	6.3	6.8	7.6	8.5	8.6	8.9	9.6	10.6	11.0	11.9
九州工業大学	81	82	314	40	11.3	1	0	3	2	6	0	132	12	130	20	6	1	36	5	0	0	6.8	7.9	7.4	8.2	8.7	9.0	9.5	9.4	10.3	11.3
北陸先端科学技術大学院大学	82	80	139	17	10.9	1	0	2	1	4	0	65	2	39	4	5	5	23	5	0	0	4.5	4.3	6.0	10.1	10.1	10.4	10.2	10.0	11.3	10.9
北見工業大学	83	85	116	13	10.1	1	0	0	0	4	1	41	4	52	4	2	1	16	3	0	0	5.2	6.3	5.8	5.9	6.4	7.0	8.0	7.9	8.9	10.1
電気通信大学	84	84	273	30	9.9	1	0	5	0	8	3	118	7	111	14	2	1	28	5	0	0	6.7	7.7	8.0	7.5	8.1	8.6	8.8	8.5	9.0	9.9
豊橋技術科学大学	85	83	179	19	9.6	1	0	3	1	5	0	68	6	68	5	0	0	34	7	4	1	5.1	6.5	8.2	10.7	11.3	9.9	10.0	9.8	10.1	9.6
聖隷工業大学	86	86	164	16	8.9	1	0	3	0	5	0	64	6	63	6	3	1	25	3	0	0	7.7	8.0	7.1	7.9	7.8	8.5	9.2	6.7	7.7	8.9

## 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…28 大学（前回調査比4 大学増）

### 【総合大学】

岩手大学（3.1 ㊦増）、総合研究大学院大学（2.4 ㊦増）、山口大学（2.1 ㊦増）、京都大学（1.8 ㊦増）、香川大学（1.7 ㊦増）、和歌山大学（1.7 ㊦増）、埼玉大学（1.4 ㊦増）、宮崎大学（1.4 ㊦増）、山梨大学（1.3 ㊦増）、長崎大学（1.3 ㊦増）

### 【理工系大学】

帯広畜産大学（2.3 ㊦増）、東京農工大学（1.5 ㊦増）、東京海洋大学（1.4 ㊦増）、室蘭工業大学（1.2 ㊦増）、北見工業大学（1.2 ㊦増）、奈良先端科学技術大学院大学（1.1 ㊦増）、九州工業大学（1.0 ㊦増）、東京工業大学（0.9 ㊦増）、電気通信大学（0.9 ㊦増）、名古屋工業大学（0.9 ㊦増）、

### 【文科系・医科系・教育系大学】

宮城教育大学（2.7 ㊦増）、奈良教育大学（1.8 ㊦増）、滋賀大学（1.8 ㊦増）、東京学芸大学（1.6 ㊦増）、浜松医科大学（1.5 ㊦増）、小樽商科大学（1.4 ㊦増）、鳴門教育大学（1.4 ㊦増）、東京医科歯科大学（1.2 ㊦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…17 大学（前回調査比3 大学増）

### 【総合大学】

お茶の水女子大学（44.7%）、奈良女子大学（38.5%）、総合研究大学院大学（30.4%）、長崎大学（25.7%）、和歌山大学（24.9%）、千葉大学（24.5%）

### 【理工系大学】

筑波技術大学（26.2%）、東京農工大学（18.8%）、奈良先端科学技術大学院大学（17.0%）、帯広畜産大学（16.9%）、東京海洋大学（15.3%）、京都工芸繊維大学（14.6%）、長岡技術科学大学（14.5%）、

### 【文科系・医科系・教育系大学】

東京外国語大学（45.6%）、東京藝術大学（34.8%）、東京学芸大学（32.9%）、大阪教育大学（31.3%）

（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（前回調査比増減なし）

京都大学（63 人増）、東北大学（37 人増）、名古屋大学（29 人増）、九州大学（27 人増）、北海道大学（26 人増）、大阪大学（26 人増）、東京大学（24 人増）、山口大学（21 人増）、東京医科歯科大学（17 人増）、山梨大学（15 人増）、神戸大学（15 人増）、長崎大学（14 人増）、新潟大学（13 人増）、東京工業大学（12 人増）、岩手大学（10 人増）、千葉大学（10 人増）、横浜国立大学（10 人増）、宮崎大学（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～P26 を参照。



令和6年10月16日現在

## 教育・研究委員会 男女共同参画小委員会 委員名簿

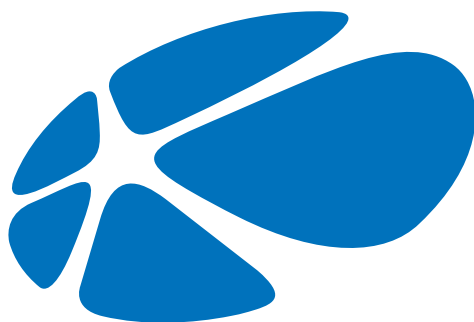
委員長	富永 悌二	東北大学長
委員	田口 哲	北海道教育大学長
//	大田 弘子	政策研究大学院大学長
//	中村 和彦	山梨大学長
//	本山 貢	和歌山大学長
//	三谷 康範	九州工業大学長
//	永安 武	長崎大学長
専門委員	辻 佳子	東京大学環境安全研究センター長、教授
//	後藤 弘子	千葉大学理事・副学長
//	束村 博子	名古屋大学名誉教授、大学院生命農学研究科特任教授
//	江藤 みちる	三重大学大学院医学系研究科講師
//	上林 憲雄	神戸大学大学院経営学研究科教授



2025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21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