国立大学における男女共同参画推進の実施に関する
第２２回追跡調査報告書

２０２６年2月２０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 22 回追跡調査報告書

前文 ･･ 2
調査の概要 ･･ 3
総括 ･･ 5
（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 ･･････････ 9

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･････････････････････････････ 14
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･･･････････････････ 18
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････････････････ 24

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 ･･････････････････････････････････････ 25
2. 大学の意思決定機関等における女性比率 ･････････････････････････ 32
3. 専攻分野別の女性比率 ･･････････････････････････････････････ 34
4. 非常勤講師の状況 ･･･ 66
5. 任期付き教員の状況･･･ 69
6. 常勤教員の採用及び昇任･･･････････････････････････････････････ 77
7. 職員の状況 ･･ 83
8. 女性教員比率、女性教員数が増加した上位大学････････････････････････ 92

第二部（資料編）
Ⅰ. 第 22 回追跡調査の集計結果
A. 統計調査集計 ･･･ 98
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･････････････････････････････････････ 113
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 ････････････････ 174

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ーアクションプラン（2021 年度～2025 年度）ー ･･ 180
B. 第 22 回追跡調査票 ･･ 194
C. 大学別女性教員比率一覧 ･･････････････････････････････････････ 213
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 ･･･ 215

教育・研究委員会 男女共同参画小委員会 委員名簿 ･･････････････････････ 216

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ーアクションプランー」を策定し、2021 年には、第 3 次となる「国立大学における男女共同参画推進についてーアクションプラン（2021 年度～2025 年度）ー」を策定し、2025 年度までの 5 年間を見通した目標とそのために取り組むべき事項を定めました。

「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する追跡調査」は、今回で第 22 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。

2025 年に国立大学協会が公表した「わが国の将来を担う国立大学の新たな将来像」では、女子学生を対象とした修学支援や入学枠の設定といった様々なポジティブ・アクションや、女性の在職及び研究環境の確保・強化を図ることで、「知の総和」の重要な構成要素である女子学生や女性研究者・教員の活躍を促進し「共生社会の実現を目指す」こととしております。

教職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 20.7%となりました。理工系大学における女性教員比率は 14.8%と目標値を上回り、課長相当職以上に占める女性の割合も 25.7%と目標値を上回る結果となりました。しかしながら、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、男女差のない社会の到来を目指して、各国立大学が今後も継続して取り組むことが重要です。

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

一般社団法人国立大学協会
教育・研究委員会 男女共同参画小委員会委員長
塩﨑　一裕（奈良先端科学技術大学院大学長）

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＞（P180 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　85 大学（回収率　100%）

2025 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	第 22 回		
調査年	2020	2021	2022	2023	2024	2025		
大学数	86	86	86	86	86	85		

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　2025 年 6 月 18 日～2025 年 7 月 31 日）

４．調査内容（P194参照）

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．2024 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、以降 5 か年ごとにアクションプランを策定し、女性教員比率の目標値をはじめ、「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に対する達成状況を検証してきた。

2021 年 1 月に策定した、『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）－』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、2025 年 6 月から 7 月にかけて全国立大学（以下、大学）を対象とした調査を実施したところ、以下の点が明らかになった。

アクションプランでは、2025 年までの女性教員比率（助手を除く教員の合計に占める）について、国立大学全体としての目標値を 24%としたのに加え、理工系大学についてはそもそも女性教員や女子博士課程学生が少ないこと等を考慮し、大学の特性別区分に合わせた目標値（総合大学 24%以上、理工系大学 14%以上、文科系・医科系・教育系大学 31%以上）を併せて設定している。各大学は男女共同参画に係る課題に応じた取組を継続的に行っており、国立大学全体における女性教員の比率は、前回より 0.7 ㌽増えて 20.7%となった。特性別区分に見ると、総合大学で 20.6%、理工系大学で 14.8%、文科系・医科系・教育系大学で 26.7%であった。、理工系大学においては、14%以上とした目標値に到達した。

大学運営に係る意思決定における女性の参画拡大の状況については、学長、理事、副学長の女性比率が前回より 1.7 ㌽増加して 19.2%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 ㌽増加して 16.3%となった。

現行のアクションプランとなった 4 年前の第 18 回調査より、学長、理事、副学長の女性比率は 6.3 ㌽増加し、大学の意思決定機関等については 3.8 ㌽増加した。

職階別の女性比率は、教授 13.2%、准教授 20.1%、講師 25.6%、助教 28.1%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 ㌽、准教授は 0.5 ㌽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 6.8 ㌽の増加、准教授については 9.9 ㌽の増加を必要とする状況であった。

職員の女性比率は、前回より 0.6 ㌽増加して 67.6%であった。課長相当職以上の女性比

率は、前回より 1.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増加して 25.7%となった。「2025 年までに 25%以上」の目標値を達成した。

女性教員比率を専攻分野別にみると、家政 60.4%、人文科学 32.2%、芸術 29.7%、教育 27.6%、保健 24.8%、社会科学 23.8%、農学 16.8%、理学 12.3%、工学 9.8%となっている。工学では女性比率が 10%未満となっており、最も高い家政分野と大きな差がある。おおよその傾向としては学生の女性比率が高いほど教員の女性比率も高く、家政、芸術、人文科学、教育、保健では、女子学生比率が男子学生比率を上回っている。しかしながら、いずれの分野においても女性教員比率は女子学生比率を下回っている。なお、各専攻分野の順位は第 1 回調査からほとんど変化していない。

また、「保健」分野を細分化した「医学」、「歯学」、「薬学」、「看護学」、「その他」の女性教員比率についてみると、保健分野全体で 24.8%であるのに対し、医学 20.5%、歯学 30.8%、薬学 18.2%、看護学 75.0%、その他 35.0%であった。また、女子学生比率については、保健分野全体で 51.4%であるのに対し、医学 32.5%、歯学 49.7%、薬学 41.0%、看護学 93.7%、その他 70.3%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 85 大学中、78 大学（91.8%）が女性教員・研究者に対して採用時及び昇進時における積極的是正措置（ポジティブ・アクション）を実施しており、採用時に実施した大学は 63 大学（74.1%）、昇進時に実施した大学は 38 大学（44.7%）であった。女性教員・研究者の応募者数増加を目指した取組を実施した大学は 82 大学（96.5%）、若手女性研究者や女子学生、女子中高生など次世代研究者に対してロールモデルの提供等の取組を実施している大学は 74 大学（87.1%）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、85 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 81 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 79 大学（92.9%）、女性教員・研究者が不安や悩みを相談できるようなメンタル的なサポート体制の整備・充実を実施している大学は 82 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、85 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（97.6%）、教職員（男性教職員を含む）の両立支援制度（育児・介護休業等）の活用可能な雰囲気の醸成に取り組んだ大学は 85 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（91.8%）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。各大学において継続的に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、今後も引き続き、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り、着実に増加しているものの、他分野に比べて低い状況である。女子学生の理系学部への進学率の向上は重要課題として認識されているが、、本追跡調査を開始した 2001 年以来、理学分野においては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より一層取り組んでいくことが、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 2025」において求められているように、今後もこのような取組をより一層強化することや、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）へ今後も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、教授・准教授への積極的な採用・昇任がより一層求められる。

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、前回調査から変わらず 41 大学であるが、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 P92～P96 に、全大学の取組を P174～P179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。現在、政府では 2026 年度からの「第 6 次男女共同参画基本計画」の策定を進めており、2030 年度末までの新たな成果目標が設定される見通しである。

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。2025 年 6 月の改正では、常用労働者の数が 101 人以上の一般事業主に対し、「男女の賃金の差異」及び「女性管理職比率」の公表が義務化されるとともに、同法の有効期限が 10 年延長された。

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 2025 年 6 月の「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2025」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。

国立大学協会でも、現在のアクションプランに代わる次期アクションプランの策定を進めており、2025 年度中に公表を予定している。

各大学においては、これまでの成果を基盤としつつ、男女共同参画の更なる推進に向けて、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送を取り入れた新たなイノベーションの創出に向けて、他の分野と比較して特に女子学生の占める割合の少ない理工系や、これまで以上に女性の視点を取り入れることでさらなる成長が期待され、地域活性化にもつながる農工系などの分野の学問を専攻する女性の増加など、女性活躍のためのプログラムの強化を図る。

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

6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）

常用労働者の数が 101 人以上の一般事業主に対し、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務付けられた（2026年４月施行）。

女性活躍推進法の有効期限（2026年3月31日まで）を2036年3月31日まで10年間延長する（同年６月施行）。

2026年　２月　「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第22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・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14

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・・・・・・・・ 18

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・・・・・・・ 24

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 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 25

２．大学の意思決定機関等における女性比率・・・・・・・・・・・・・・・・・ 32

３．専攻分野別の女性比率・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 34

４．非常勤講師の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 66

５．任期付き教員の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 69

６．常勤教員の採用及び昇任・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 77

７．職員の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 83

８．女性教員比率、女性教員数が増加した上位大学・・・・・・・・・・・・ 92

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 22 回）が、新アクションプラン策定後 5 度目の追跡調査となる。

１．アクションプランにおける目標の達成状況

（１）女性教員比率

（達成目標）

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

※大学の特性別区分については、P193を参照

（達成状況）

表Ⅰ-1-1 に、第 18 回調査（2021 年度）から第 22 回調査（2025 年度）までの大学の特性別区分ごとの女性教員比率を示した。

前回の調査結果と比べて、いずれの特性別区分でも女性教員比率は増加した。

表Ⅰ-1-1　大学の特性別区分ごとの女性教員比率の推移

	総合大学（49 大学）	理工系大学（15 大学）	文科系・医科系・教育系大学（22 大学）	全国立大学（86 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
	総合大学（50 大学）	理工系大学（14 大学）	文科系・医科系・教育系大学（21 大学）	全国立大学（85 大学）
第 22 回(2025)	**20.6**	**14.8**	**26.7**	**20.7**

※第 22 回から国立大学数は 85 大学となった。

また、表Ⅰ-1-2 に、第 21 回調査における女性教員比率からの増加率目標を達成した大学数と、大学の特性別区分ごとの女性教員比率目標を達成した大学数を示した。今回調査において、第 21 回調査から年 1.2 ポイント（理工系大学では年 0.6 ポイント）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 14 大学、理工系大学で 10 大学、文科系・医科系・教育系大学で 4 大学であった。また、特性別区分ごとの目標を達成した大学は計 19 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 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　大学の特性別区分ごとの女性教員比率に係る目標達成状況

〈第 21 回と比べて、年 1.2 ポイント（理工系大学では年 0.6 ポイント）以上増加した大学数〉

	総合大学	理工系大学	文科系・医科系・教育系大学	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
第 22 回(2025)	14	10	4	28

〈特性別区分ごとの達成目標を達成した大学数〉

達成目標	総合大学 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	計
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
第 22 回(2025)	8	7	4	19

（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 22 回調査（2025 年度）までの各役職別の女性比率を表Ⅰ-1-3 に示した。

「５）課長相当職以上」における女性比率は、第 22 回調査（2025 年度）で 25.7%となり、「2025 年までに 25%以上」の目標値を達成した。

その他の区分における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。

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）（%）	第 22 回（2025）（%）	前回比増減（ポイント）
学長	3.5	4.7	4.7	4.7	**4.7**	±0
理事※	14.0	15.5	16.1	18.8	**20.5**	+1.7
副学長	14.0	13.6	17.4	18.7	**20.7**	+2.0
１）学長・理事・副学長 計（目標 20%以上）	12.9	13.7	15.5	17.5	**19.2**	+1.7

※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）（%）	第 22 回（2025）（%）	前回比増減（ポイント）
学長補佐等	15.7	18.8	17.8	19.1	**18.8**	−0.3
運営方針委員（学内委員）、経営協議会、教育研究評議会委員	10.6	11.4	12.4	13.4	**15.1**	+1.7
部局長等	8.1	8.6	8.6	9.1	**9.8**	+0.7
監事	9.1	9.1	10.6	12.0	**18.5**	+6.5
大学運営に参画する外部委員等	19.9	23.5	24.4	26.0	**26.8**	+0.8
非常勤監事	48.4	47.5	48.3	48.7	**58.8**	+10.1

職名等	第 18 回 （2021） （%）	第 19 回 （2022） （%）	第 20 回 （2023） （%）	第 21 回 （2024） （%）	第 22 回 （2025） （%）	前回比 増減 （ポイント）
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	**16.3**	+1.0
３）教授 （目標 20%以上）	11.3	11.6	12.0	12.6	**13.2**	+0.6
４）准教授 （目標 30%以上）	18.1	18.5	19.1	19.6	**20.1**	+0.5
５）課長相当職以上 （目標 25%以上）	20.9	22.5	23.7	24.5	**25.7**	+1.2

※令和 6 年 10 月の運営方針会議の設置に伴い、第 22 回以降、運営方針委員を学内委員と外部委員に分け、それぞれ該当する区分に含めることに変更。

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

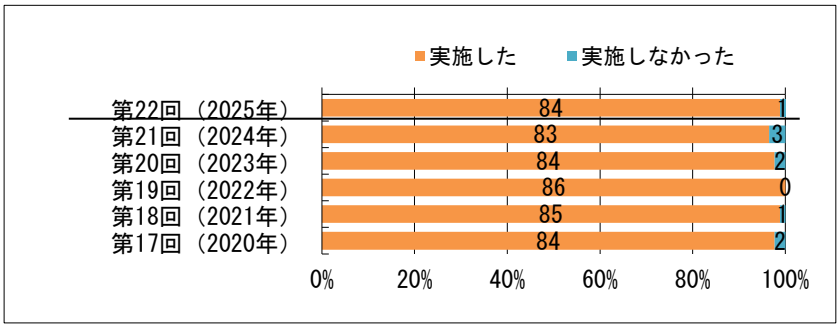
アクションプランに掲げた４つの「大学が取り組むべき事項」について、第 16 回調査（2019 年度）から第 22 回調査（2025 年度）までの取組状況を図Ⅰ-2-1～Ⅰ-2-12 に示した。

【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 22 回調査（2025 年度）において、2024 年度に「実施した」と回答した大学は 84 大学となる。なお、未実施の理由としては「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（P24）においても、41 大学が、管理職に占める女性の割合又は人数について具体的な数値目標を掲げていると回答している。

図Ⅰ-2-1 大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大

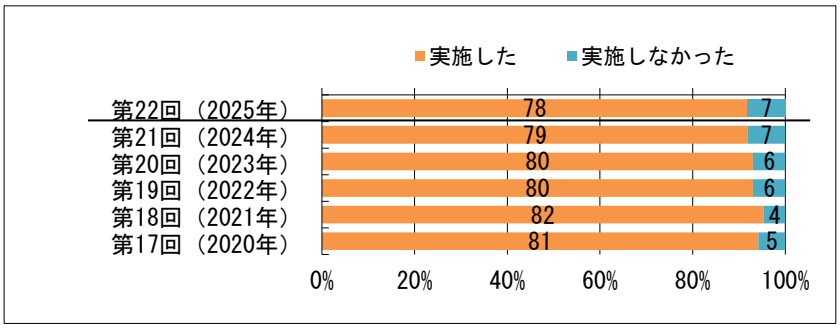


【事項２】女性教員・研究者・女子学生の増加

（1）採用及び昇進時における積極的是正措置（ポジティブ・アクション）の実施

第 22 回調査において、2024 年度に「実施した」と回答した大学は 78 大学であった。なお、未実施の理由としては「2024 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、2024 年度中に採用・昇進した教職員への積極的是正措置（ポジティブ・アクション）の実施状況について表Ⅰ-2 に示した。

常勤教員の採用においては 63 大学、常勤教員の昇進においては 38 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14大学、2つ実施した大学は24大学、1つ実施した大学は28大学、すべて実施しなかった大学は19大学であった。

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

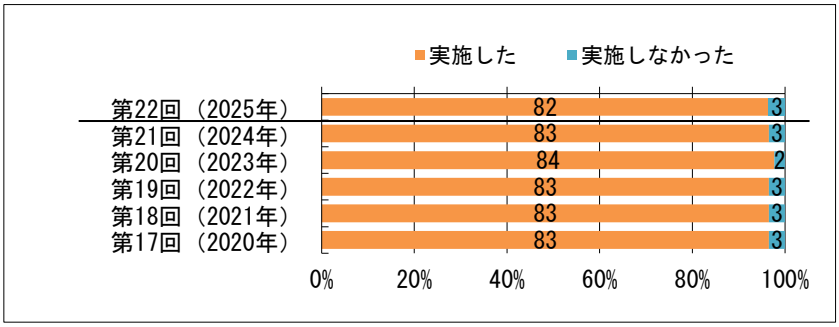
表Ⅰ-2　採用・昇進時における積極的是正措置（ポジティブ・アクション）の実施大学数

実施状況	常勤教員の採用	常勤教員の昇任	常勤職員の採用
実施した	63 （74.1%）	38 （44.7%）	18 （21.2%）
実施しなかった	22 （25.9%）	47 （55.3%）	67 （78.8%）

（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22回調査において、2024年度に「実施した」と回答した大学は82大学であった。

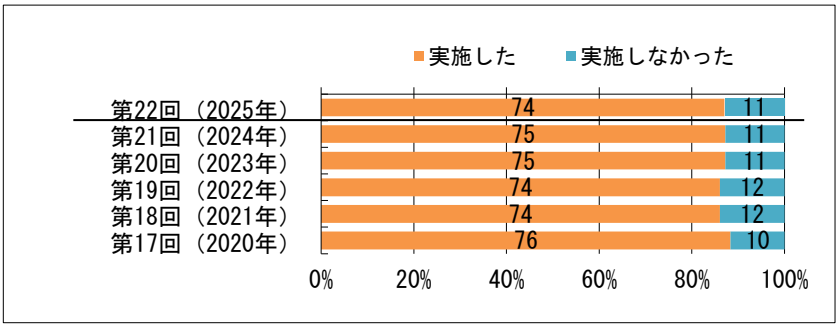
図Ⅰ-2-3　女性教員・研究者への応募者数増加を目指した取組の実施



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

第22回調査において、2024年度に「実施した」と回答した大学は74大学であった。

図Ⅰ-2-4　次世代女性研究者へのロールモデルの提供



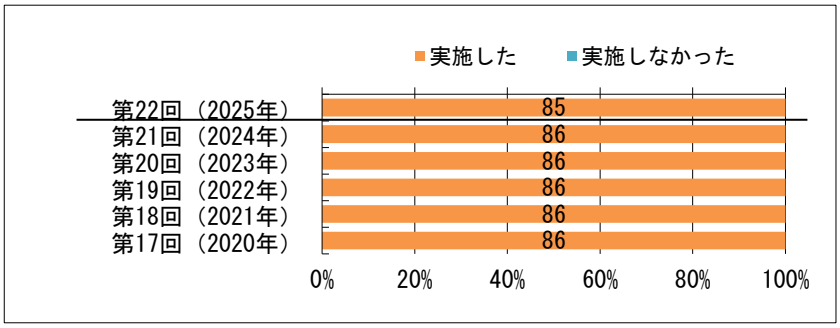
以上のように、女性教員・研究者・女子学生の拡大に向けた取組は、各項目とも8割以上の大学で実施されている。

【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 22 回調査において、2024 年度に「実施した」と回答した大学は 85 大学であり、すべての大学において実施されている。

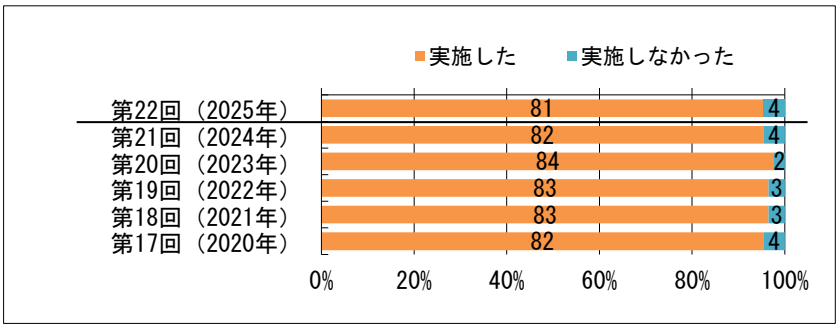
図Ⅰ-2-5　ワーク・ライフ・バランスのとれた就業形態の促進



（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 22 回調査において、2024 年度に「実施した」と回答した大学は 81 大学であった。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。

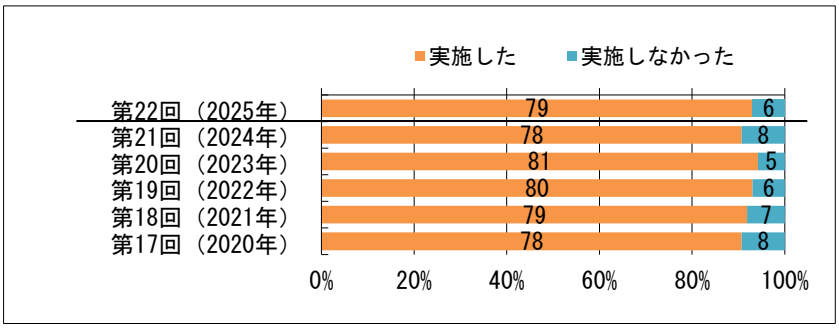
図Ⅰ-2-6　育児・介護等との両立を支援するための研究継続支援制度の整備・充実



（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

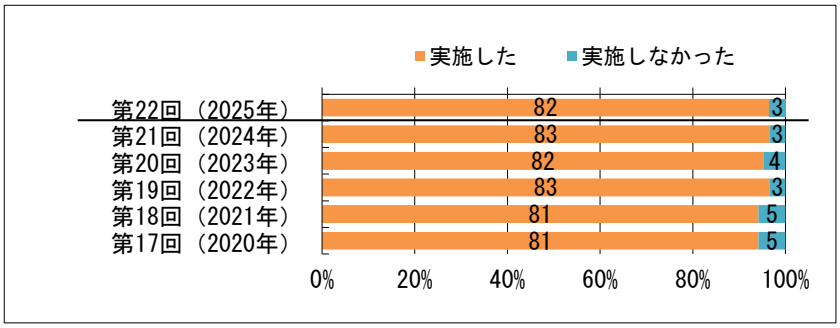
第 22 回調査において、2024 年度に「実施した」と回答した大学は 79 大学であった。なお、予算が確保できず未実施となったとの回答が複数みられた。

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



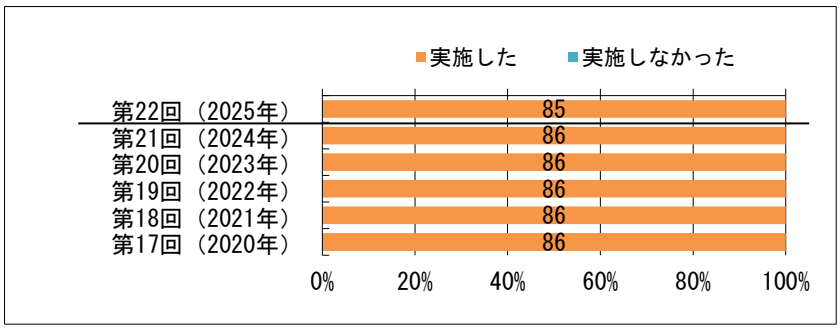
（4）女性研究者が不安や悩みを相談できるようなメンタル的なサポート体制の整備・充実
第 22 回調査において、2024 年度に「実施した」と回答した大学は 82 大学であった。

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



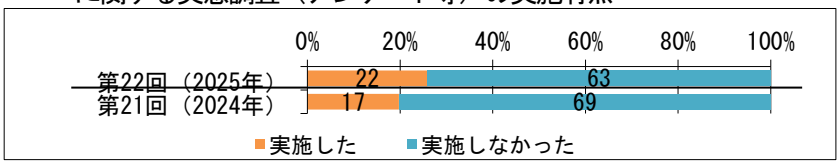
（5）ハラスメント対応の体制整備・強化
第 22 回調査において、2024 年度に「実施した」と回答した大学は 85 大学であり、すべての大学で実施されている。

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。2024 年度に「実施した」と回答した大学は 22 大学であり、前回調査より 5 大学増加した。調査結果を公表している大学については、P113 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



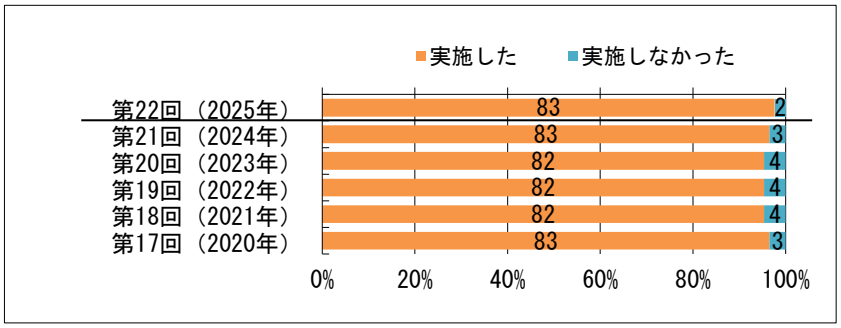
以上のように、就業環境の整備・充実に向けた取組は、各項目とも 9 割以上の大学で実施されている。

【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 22 回調査において、2024 年度に「実施した」と回答した大学は 83 大学であった。

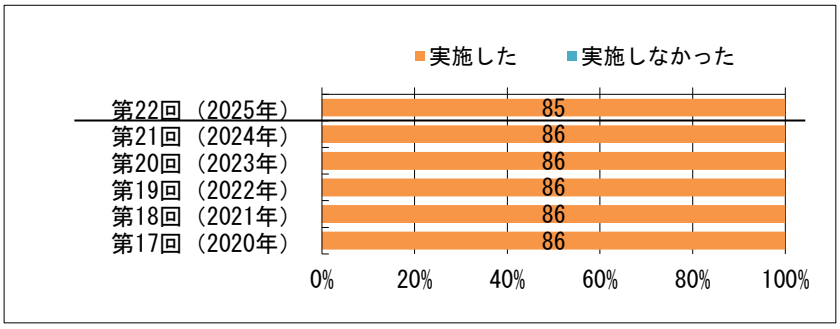
図Ⅰ-2-10　男女共同参画に係る教育研究の推進と啓発セミナー・シンポジウム等の開催



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

第 22 回調査において、2024 年度に「実施した」と回答した大学は 85 大学であり、すべての大学で実施されている。

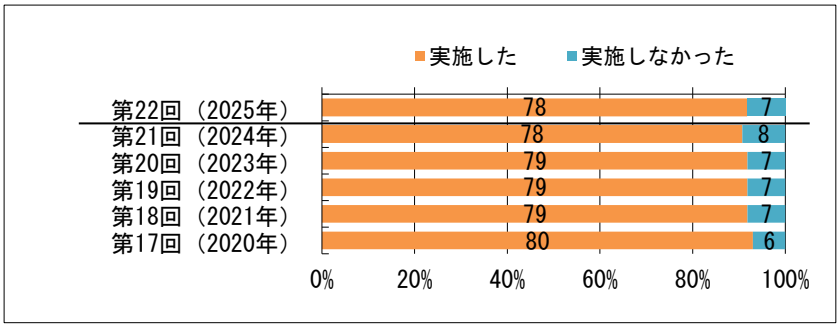
図Ⅰ-2-11　教職員の両立支援制度の活用可能な雰囲気の醸成



（３）男女共同参画に係る取組の評価の実施と成果の把握

第 22 回調査において、2024 年度に「実施した」と回答した大学は 78 大学であった。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P174～P179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 85 大学中、複数項目の回答有）

①	管理職に占める割合又は人数（在職率又は在職者数）	41 大学（48.2%）
②	教員（教育職）に占める女性の割合（在職率）	52 大学（61.2%）
③	女性教員（教育職）の採用割合（採用率）	10 大学（11.8%）

※各大学が設定する①～③の目標値及びその他の数値目標項目については、本報告書のP113～P173を参照。

Ⅱ．男女共同参画の現状について

本調査項目では、2025 年度に実施した第 22 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

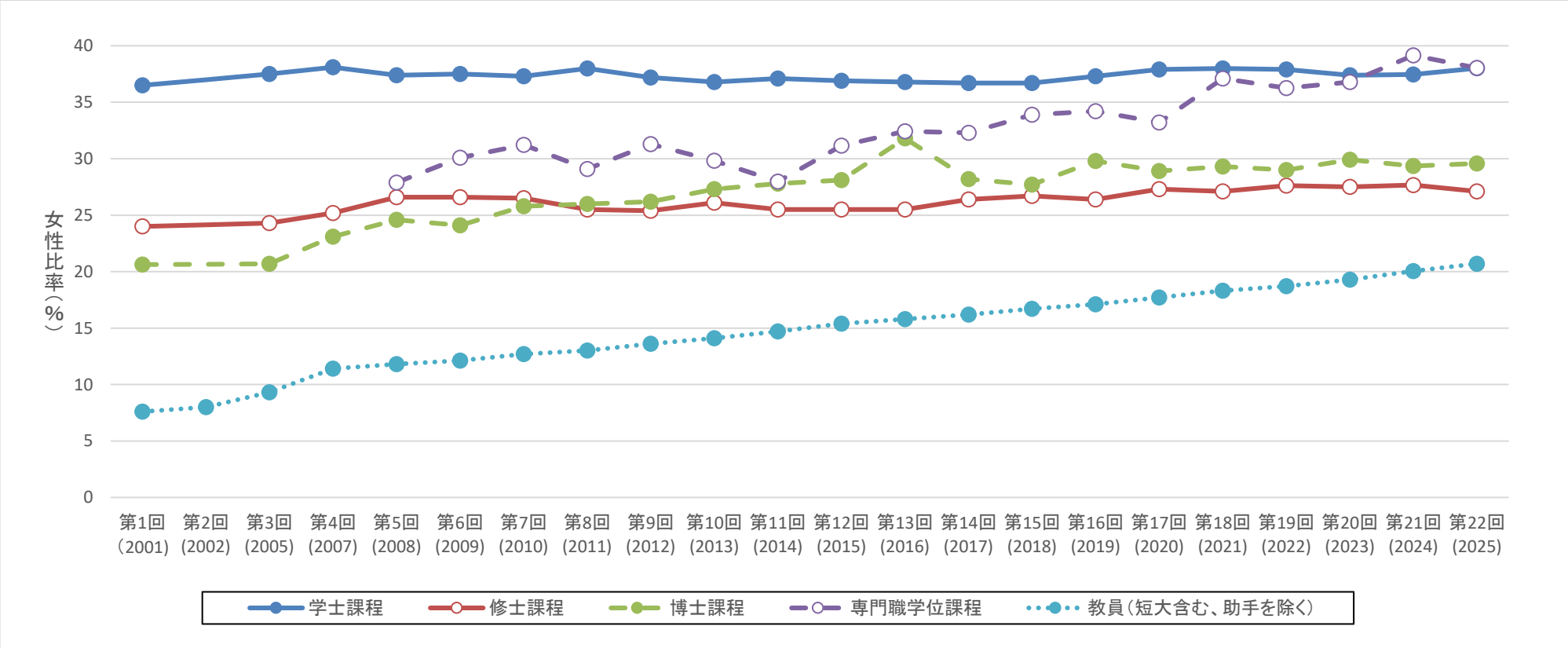
表Ⅱ-1-1 及び図Ⅱ-1-1 に、第 1 回調査（2001 年度）から第 22 回調査（2025 年度）までの国立大学における学生（学部・大学院の卒業・修了者数。以下同じ。）及び教員（短大含む、助手を除く。以下同じ。）の女性比率の推移を示した。

直近５年間における、専門職学位課程を除く学生の女性比率は横ばい状態である一方で、教員の女性比率は第 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（卒業・修了者数）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
第 22 回(2025)	**38.0**	**27.1**	**29.6**	**38.0**	**20.7**
前回比	+0.6	−0.6	+0.2	−1.1	+0.7

図Ⅱ-1-1　国立大学における学生及び教員の女性比率の推移



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

※修士課程は「修士課程及び博士前期課程（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。

女性教員比率について、第 5 回調査（2008 年度）から第 22 回調査（2025 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。

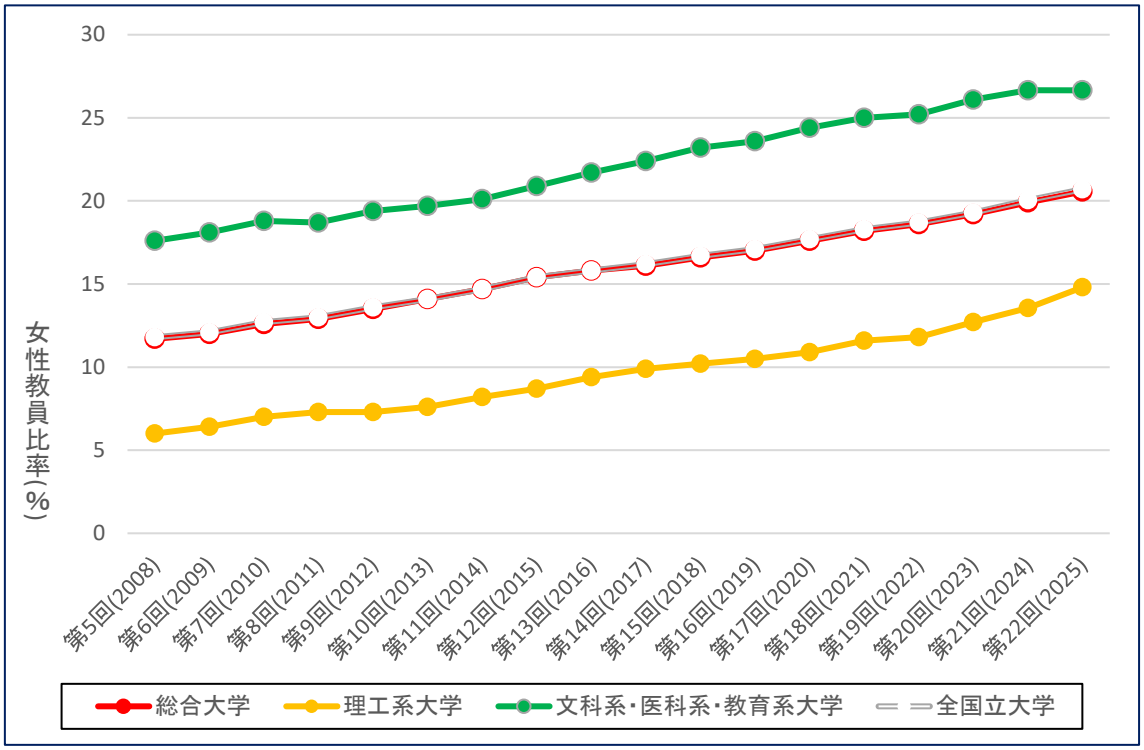
第 22 回調査（2025 年度）から大学数の変更があったものの、いずれの特性区分においても女性教員比率が低下することはなく、理工系大学では 14.8%に到達し、アクションプランに定める目標値（理工系大学 14%以上）を達成した。

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
	総合大学（50 大学）	理工系大学（14 大学）	文科系・医科系・教育系大学（21 大学）	全国立大学
第 22 回(2025)	**20.6**	**14.8**	**26.7**	**20.7**

※国立大学数が 86 大学となった第 5 回以降を対象に集計。
※第 22 回から国立大学数は 85 大学となった。

図Ⅱ-1-3 大学の特性別区分ごとの女性教員比率の推移



※国立大学数が 86 大学となった第 5 回以降から集計。
※第 22 回から国立大学数は 85 大学となった。

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 22 回調査（2025 年度）までの職名別の女性比率の推移を示した。

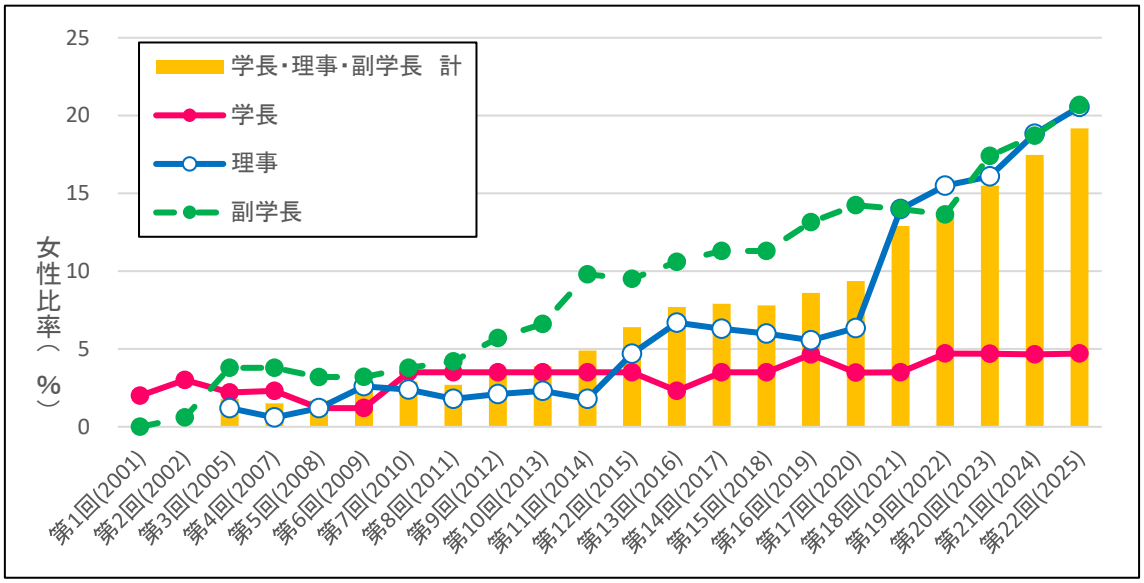
学長・理事・副学長全体の女性比率は着実に増加を続けており、第 22 回調査では 19.2%となり、過去最高比率を更新した。

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 22 回(2025)	**4.7**	**20.5**	**20.7**	**19.2**

※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。

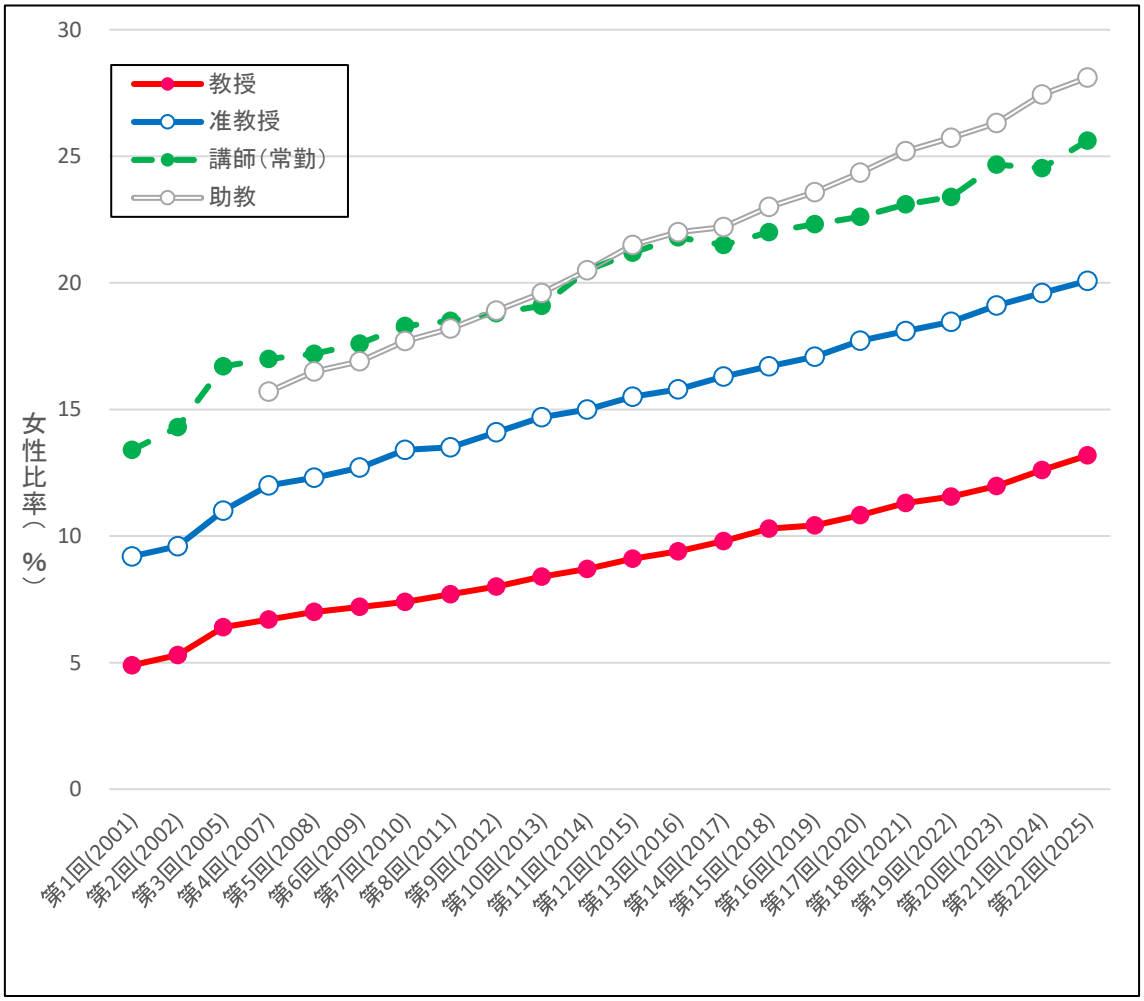
教授・准教授・講師・助教の女性比率は、いずれも着実に増加を続けている。

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

	教授（%）	准教授（%）	講師（常勤）（%）	助教（%）
第 20 回(2023)	12.0	19.1	24.7	26.3
第 21 回(2024)	12.6	19.6	24.5	27.4
第 22 回(2025)	**13.2**	**20.1**	**25.6**	**28.1**

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 16.3%に達した。内訳をみると、学長補佐等を除く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

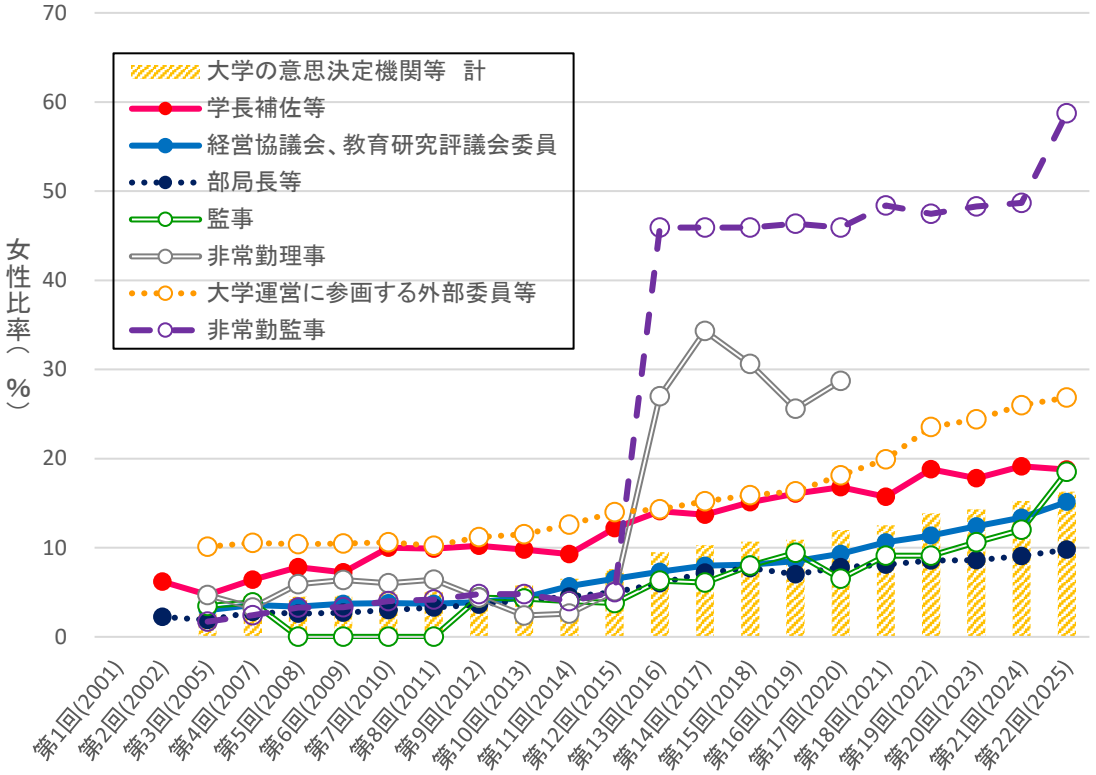
	学長補佐等（%）	経営協議会（学内委員）、教育研究評議会委員（%）	部局長等（%）	監事（%）	非常勤理事（%）	大学運営に参画する外部委員等（%）	非常勤監事（%）	大学の意思決定機関等　計（%）
第 2 回(2002)	6.2		2.3					
第 3 回(2005)	4.7	3.0	1.9	3.4	4.7	10.1	1.7	3.8
第 4 回(2007)	6.4	3.6	2.8	3.8	3.3	10.6	2.4	4.5
第 5 回(2008)	7.8	3.4	2.6	0.0	5.9	10.4	3.3	4.5
第 6 回(2009)	7.2	3.7	2.7	0.0	6.4	10.4	3.3	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
	学長補佐等（%）	運営方針委員（学内委員）、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（%）	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 22 回(2025)	**18.8**	**15.1**	**9.8**	**18.5**		**26.8**	**58.8**	**16.3**

※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。

※令和 6 年 10 月の運営方針会議の設置に伴い、第 22 回以降、運営方針委員を学内委員と外部委員に分け、それぞれ該当する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。

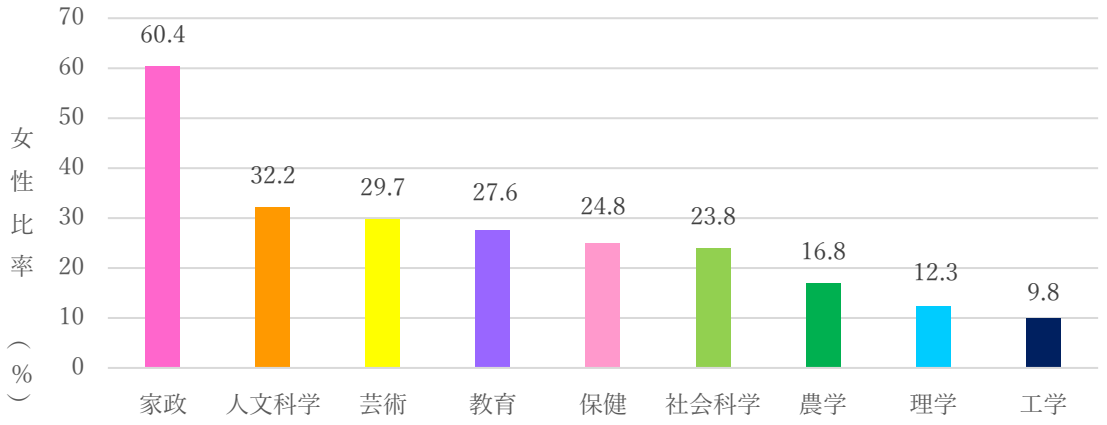
※令和 6 年 10 月の運営方針会議の設置に伴い、第 22 回以降、運営方針委員を学内委員と外部委員に分け、それぞれ該当する区分に含めることに変更。

３．専攻分野別の女性比率

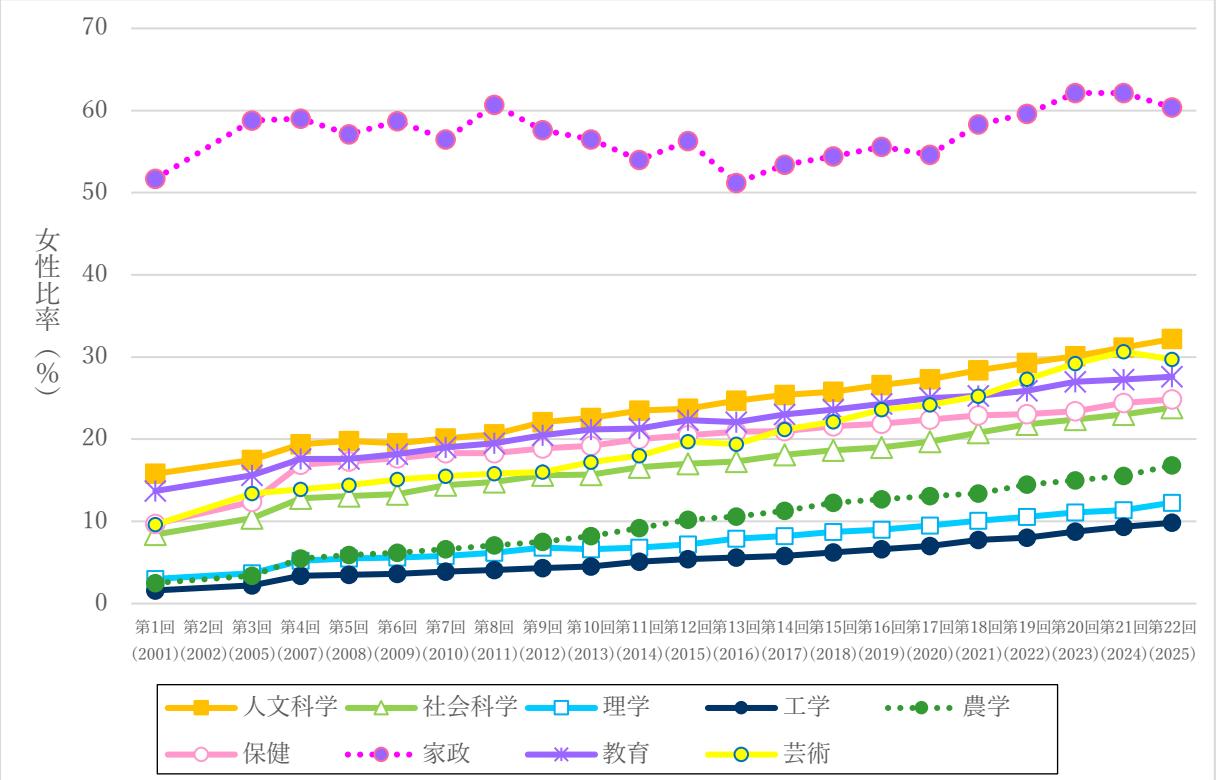
ここでは、専攻分野別の女性比率の傾向について報告する。なお、専攻分野の分類は令和 7（2025）年度学校基本調査の学科系統分類表に基づく。また、「商船」は、大学数、学生数、教員数ともに全体数が少なく、正確な傾向をみることが難しいため、第 13 回（2016 年度）報告から、「その他」に含めることとした。

図Ⅱ-3-1 に、第 22 回調査（2025 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 22 回調査（2025 年度）までの専攻分野別の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。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 22 回調査（2025 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 22 回調査（2025 年度）における専攻分野別の学生数及び教員数（男女比率）を、図Ⅱ-3-5 に第 22 回調査（2025 年度）における専攻分野別の教員の女性比率とそれに対応する大学の数を示した。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

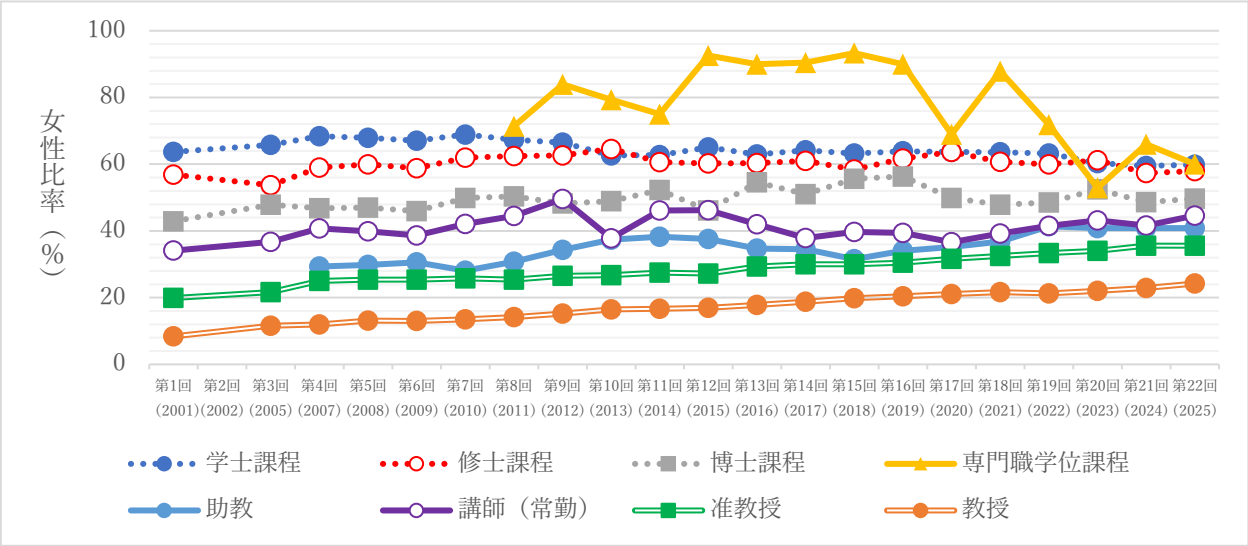
第 22 回調査（2025 年度）における教員の女性比率は、教授 24.2%、准教授 35.6%であり、アクションプランで定める目標値（教授 20%以上、准教授 30%以上）を引き続き達成している。

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、教員の女性比率は職階が上がるにつれ低下している。

表Ⅱ-3-1　学生及び教員の女性比率の推移（人文科学）

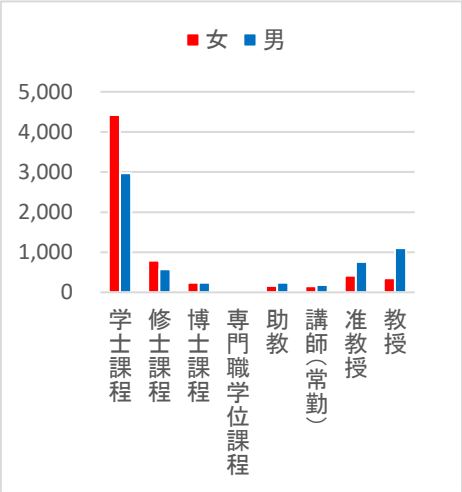
	学士課程（%）	修士課程（%）	博士課程（%）	専門職学位課程（%）	学生合計（%）	助教（%）	講師（常勤）（%）	准教授（%）	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第 1 回（2001）	63.7	56.9	42.9		61.2		34.1	19.9	8.4	15.8
第 2 回(2002)										
第 3 回(2005)	65.8	53.7	47.9		62.7		36.7	21.7	11.6	17.5
第 4 回(2007)	68.4	59.0	46.8		65.5	29.3	40.8	25.0	12.0	19.4
第 5 回(2008)	67.9	59.9	47.0		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
第 22 回(2025)	**59.9**	**57.9**	**49.7**	**60.0**	**59.1**	**40.9**	**44.6**	**35.6**	**24.2**	**32.2**
前回比	+0.4	+0.5	+1.0	−6.0	+0.4	+0.1	+3.0	±0	+1.2	+1.0

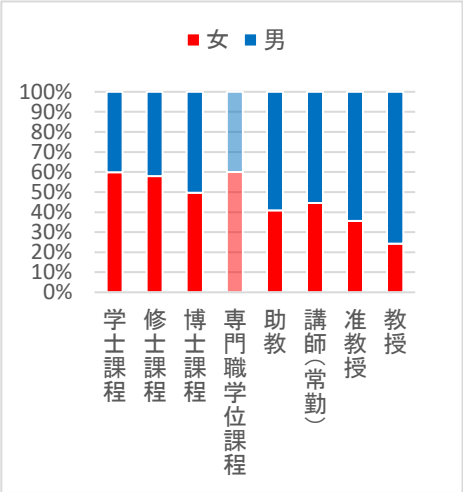
図Ⅱ-3-3　学生及び教員の女性比率の推移（人文科学）



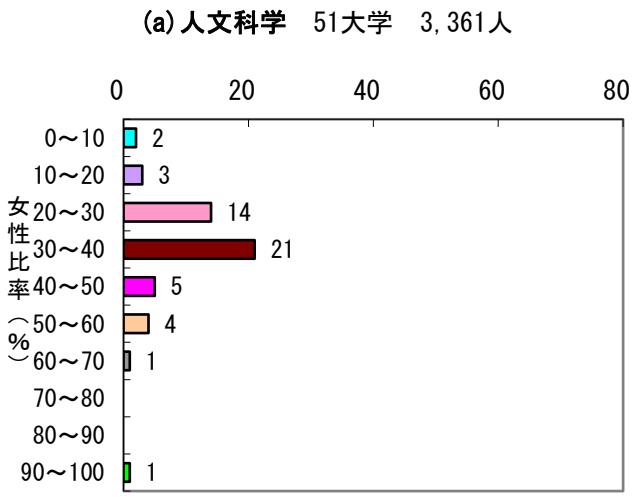
図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（人文科学）

	女	男
学士課程	4, 425	2, 966
修士課程	794	577
博士課程	240	243
専門職学位課程	30	20
助教	163	236
講師（常勤）	149	185
准教授	418	757
教授	352	1, 101





図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（人文科学）



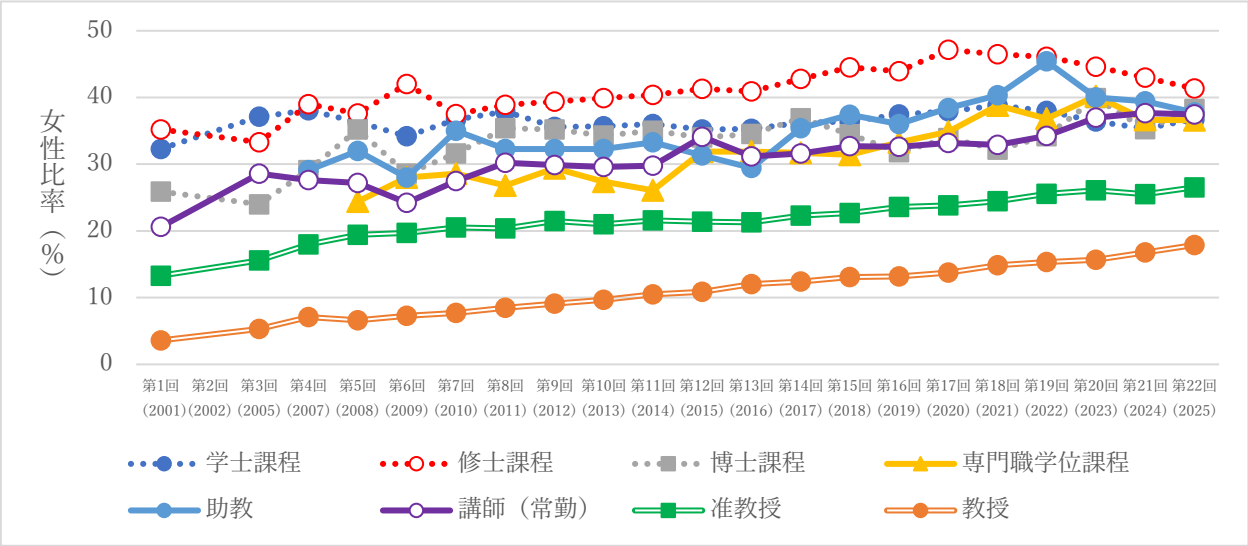
(b) 社会科学

第 22 回調査（2025 年度）におけ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が、教授に占める女性比率は着実に増加傾向にある。

表Ⅱ-3-1　学生及び教員の女性比率の推移（社会科学）

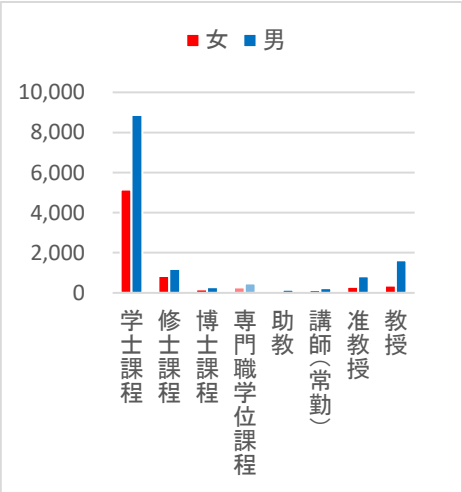
	学士課程（%）	修士課程（%）	博士課程（%）	専門職学位課程（%）	学生合計（%）	助教（%）	講師（常勤）（%）	准教授（%）	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第 1 回（2001）	32.3	35.2	25.9		32.5		20.6	13.3	3.6	8.4
第 2 回(2002)										
第 3 回(2005)	37.1	33.3	24.0		36.2		28.6	15.6	5.3	10.4
第 4 回(2007)	38.1	39.0	29.1		38.0	29.1	27.6	18.0	7.1	12.8
第 5 回(2008)	36.3	37.6	35.2	24.4	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
第 22 回(2025)	**36.7**	**41.4**	**38.3**	**36.6**	**37.3**	**37.7**	**37.4**	**26.5**	**17.9**	**23.8**
前回比	+1.3	−1.6	+3.1	±0	+1.0	−1.7	−0.3	+1.0	+1.1	+0.8

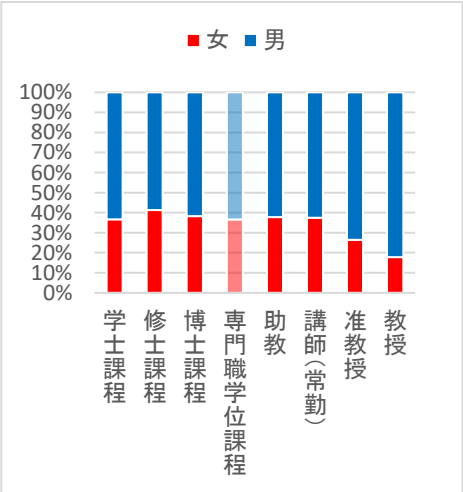
図Ⅱ-3-3　学生及び教員の女性比率の推移（社会科学）



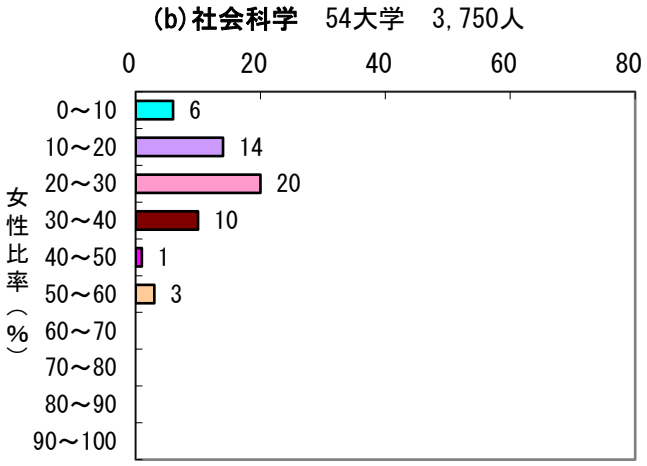
図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（社会科学）

	女	男
学士課程	5, 153	8, 875
修士課程	837	1, 187
博士課程	173	279
専門職学位課程	272	471
助教	97	160
講師（常勤）	143	239
准教授	299	828
教授	355	1, 629





図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（社会科学）



(c) 理学

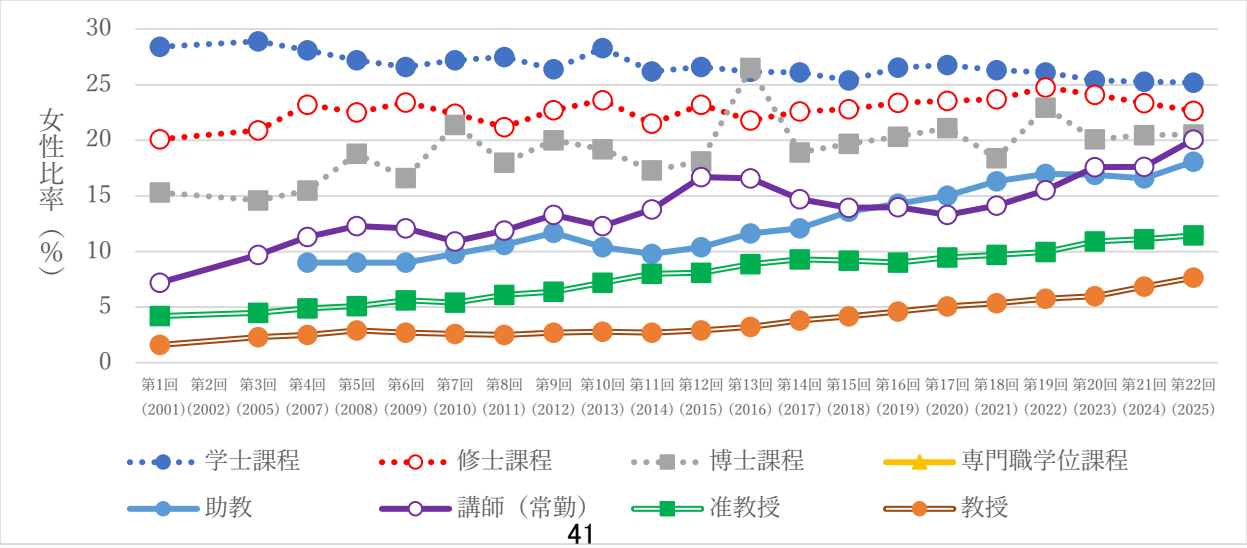
第 22 回調査（2025 年度）における学生の女性比率は、長期的に見ても伸び悩んでいるものの、教員の女性比率は着実に増加傾向にあり、特に第 22 回調査（2025 年度）では、講師の女性比率が 20%に到達した。

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。工学に次いで、女性比率が低い分野である。

表Ⅱ-3-1　学生及び教員の女性比率の推移（理学）

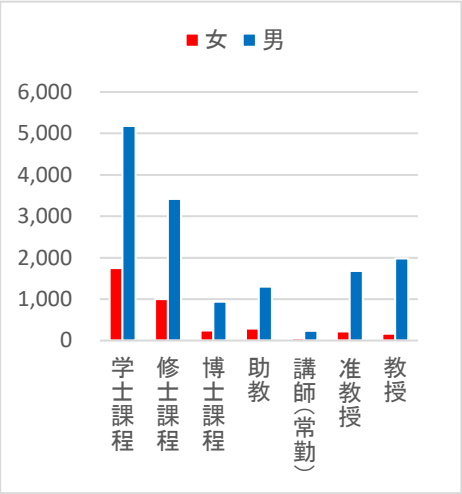
	学士課程（%）	修士課程（%）	博士課程（%）	専門職学位課程（%）	学生合計（%）	助教（%）	講師（常勤）（%）	准教授（%）	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第 1 回（2001）	28.4	20.1	15.3		24.6		7.2	4.2	1.6	3.0
第 2 回（2002）										
第 3 回（2005）	28.9	20.9	14.6		24.6		9.7	4.5	2.3	3.7
第 4 回（2007）	28.1	23.2	15.5		24.9	9.0	11.3	4.9	2.5	5.2
第 5 回（2008）	27.2	22.5	18.8		24.8	9.0	12.3	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
第 22 回（2025）	**25.2**	**22.6**	**20.5**		**23.9**	**18.1**	**20.1**	**11.5**	**7.6**	**12.3**
前回比	−0.1	−0.7	±0		−0.3	+1.5	+2.5	+0.4	+0.7	+0.9

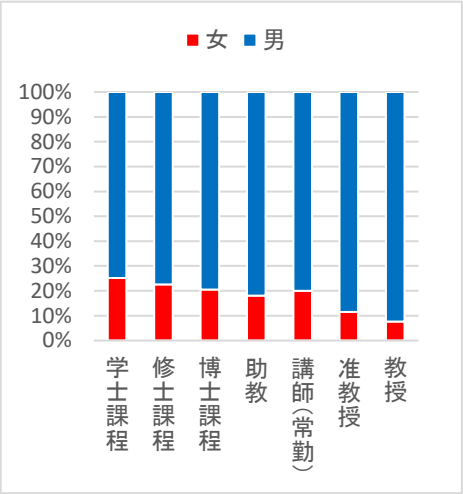
図Ⅱ-3-3　学生及び教員の女性比率の推移（理学）



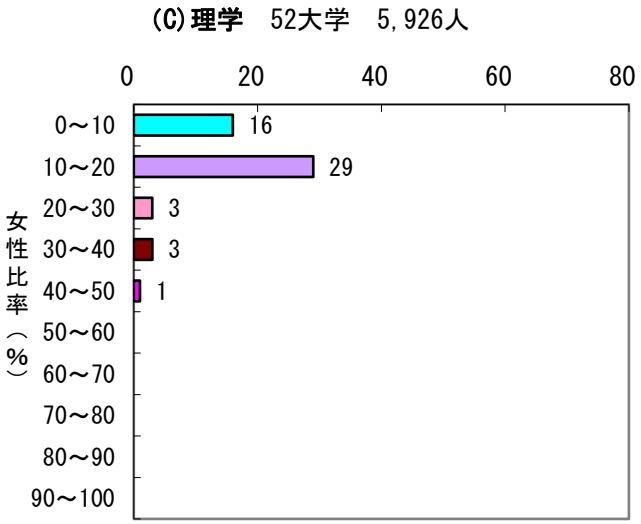
図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（理学）

	女	男
学士課程	1, 746	5, 183
修士課程	1, 001	3, 420
博士課程	243	941
専門職学位課程		
助教	288	1, 304
講師（常勤）	59	235
准教授	217	1, 678
教授	164	1, 981





図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（理学）



(d) 工学

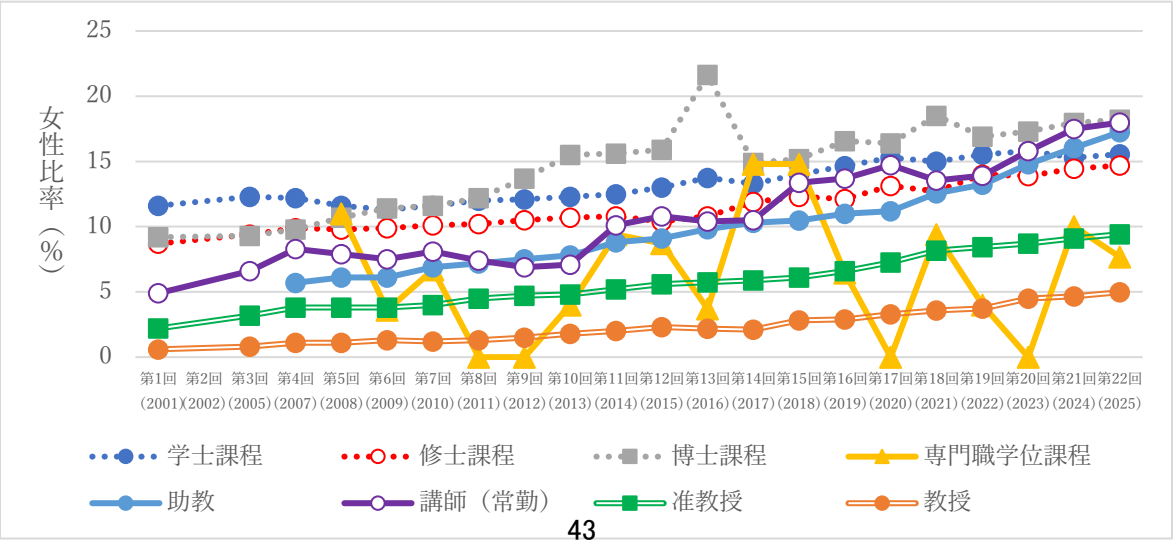
第 22 回調査（2025 年度）における学生の女性比率は、前回と比べて専門職学位課程を除く課程で増加し、教員の女性比率はすべての職階で増加した。学生、教員ともに緩やかではあるが増加傾向にある。

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。

表Ⅱ-3-1　学生及び教員の女性比率の推移（工学）

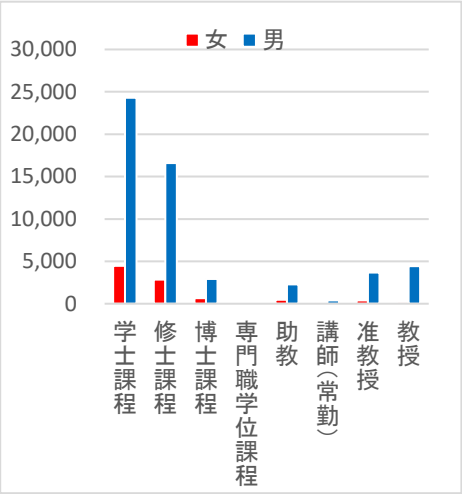
	学士課程（%）	修士課程（%）	博士課程（%）	専門職学位課程（%）	学生合計（%）	助教（%）	講師（常勤）（%）	准教授（%）	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第 1 回（2001）	11.6	8.7	9.2		10.5		4.9	2.2	0.6	1.6
第 2 回（2002）										
第 3 回（2005）	12.3	9.4	9.3		11.0		6.6	3.2	0.8	2.2
第 4 回（2007）	12.2	9.9	9.8		11.2	5.7	8.3	3.8	1.1	3.4
第 5 回（2008）	11.6	9.8	10.7	11.0	10.9	6.1	7.9	3.8	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
第 22 回（2025）	**15.6**	**14.7**	**18.2**	**7.7**	**15.4**	**17.3**	**18.0**	**9.4**	**5.0**	**9.8**
前回比	+0.3	+0.3	+0.2	−2.3	+0.3	+1.3	+0.5	+0.3	+0.3	+0.5

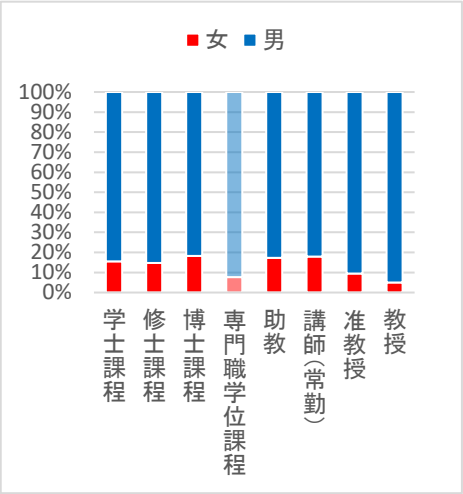
図Ⅱ-3-3　学生及び教員の女性比率の推移（工学）



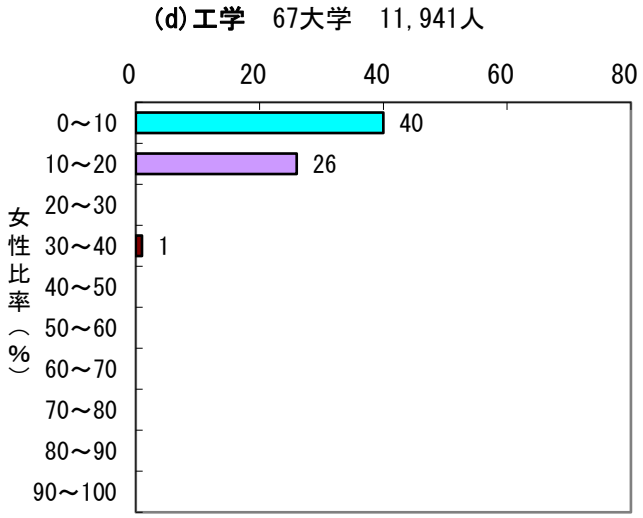
図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（工学）

	女	男
学士課程	4, 477	24, 287
修士課程	2, 858	16, 603
博士課程	653	2, 933
専門職学位課程	1	12
助教	473	2, 269
講師（常勤）	87	397
准教授	382	3, 671
教授	232	4, 430





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）

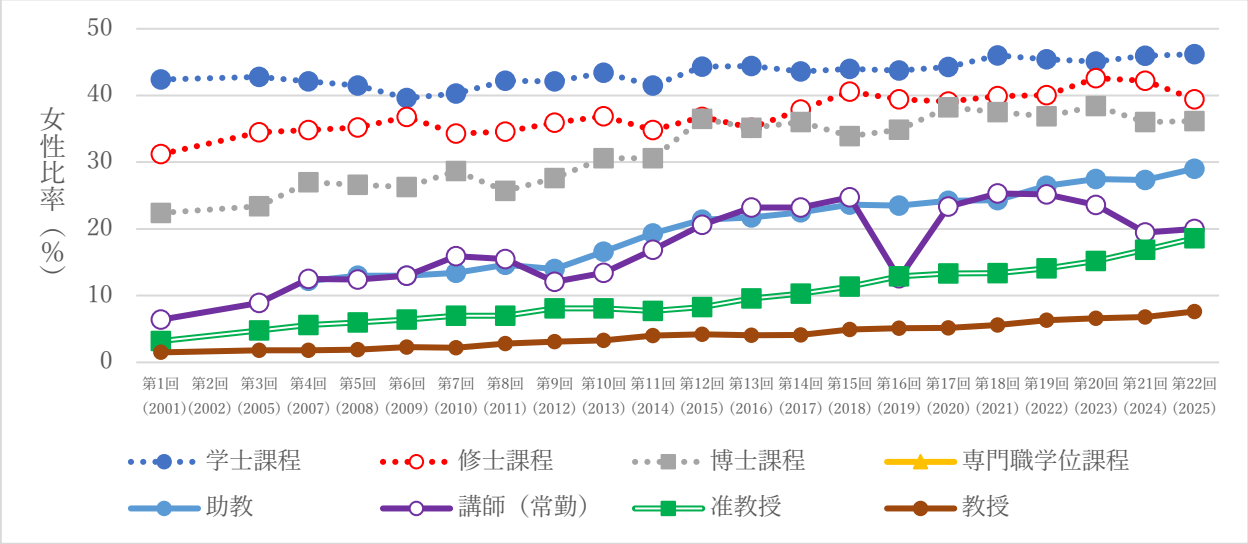
第 22 回調査(2025 年度)における学生の女性比率は、前回と比べて修士課程を除く課程で増加し、教員の女性比率はすべての職階で増加した。

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、教員の女性比率は職階が上がるにつれ低下している。

表Ⅱ-3-1　学生及び教員の女性比率の推移（農学）

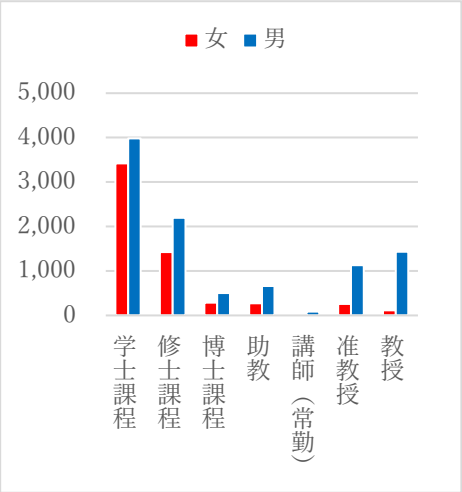
	学士課程（%）	修士課程（%）	博士課程（%）	専門職学位課程（%）	学生合計（%）	助教（%）	講師（常勤）（%）	准教授（%）	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第 1 回（2001）	42.4	31.2	22.4		37.8		6.4	3.2	1.5	2.5
第 2 回(2002)										
第 3 回(2005)	42.8	34.5	23.4		38.0		8.9	4.8	1.8	3.4
第 4 回(2007)	42.1	34.8	27.0		38.6	12.2	12.5	5.6	1.8	5.5
第 5 回(2008)	41.5	35.2	26.6		38.3	13.0	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
第 22 回(2025)	**46.2**	**39.4**	**36.2**		**43.4**	**29.0**	**20.0**	**18.6**	**7.6**	**16.8**
前回比	+0.2	−2.8	+0.2		−0.8	+1.6	+0.5	+1.7	+0.8	+1.3

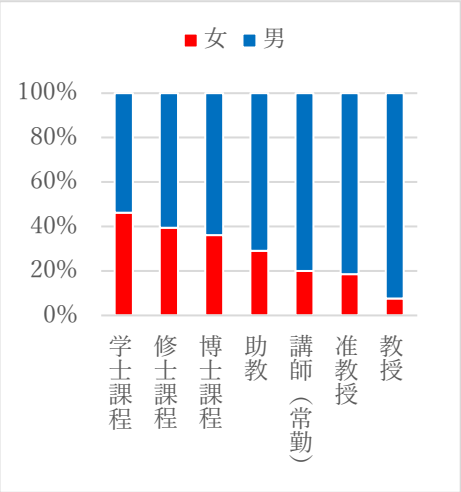
図Ⅱ-3-3　学生及び教員の女性比率の推移（農学）



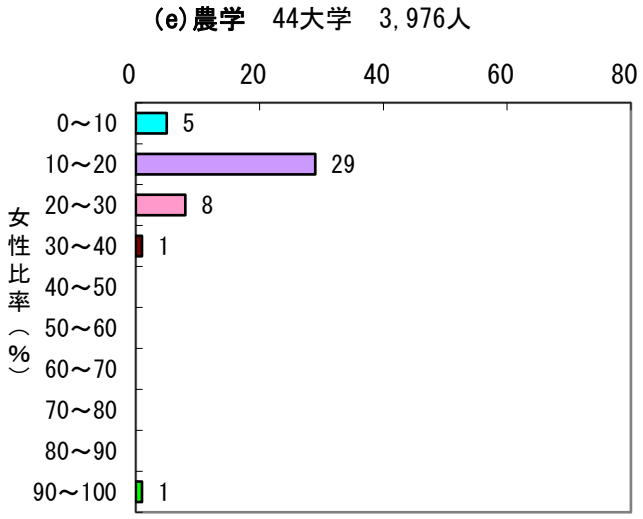
図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（農学）

	女	男
学士課程	3, 417	3, 982
修士課程	1, 427	2, 194
博士課程	285	503
専門職学位課程		
助教	272	665
講師（常勤）	21	84
准教授	258	1, 129
教授	118	1, 429





図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（農学）



(f) 保健（医歯薬学を含む）

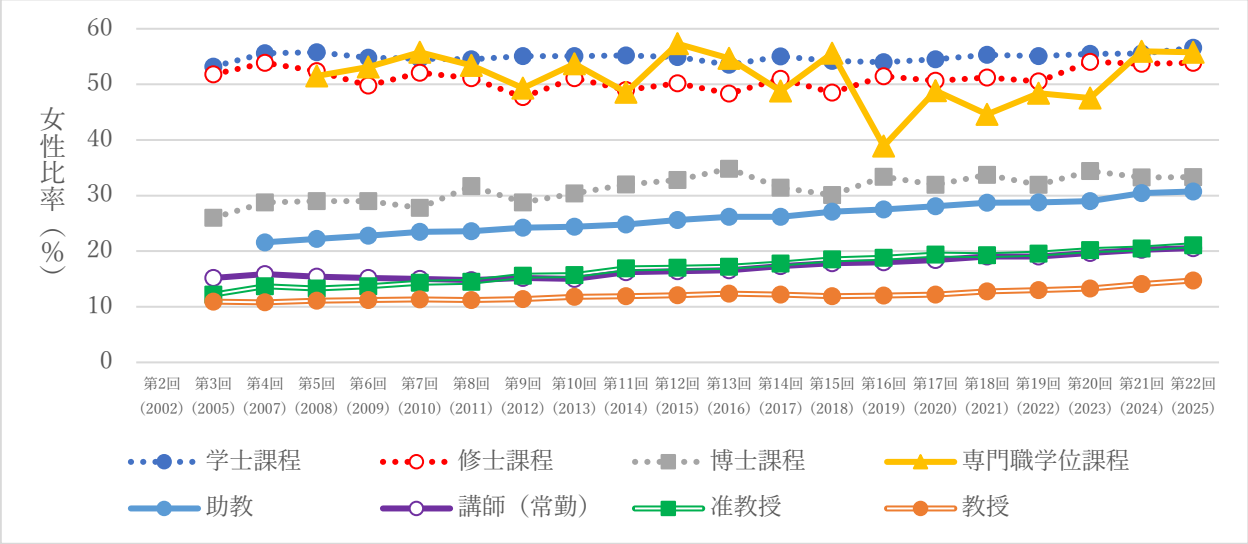
第 22 回調査（2025 年度）における男女比率をみると、保健分野全体では、学士課程・修士課程及び専門職学位課程では女性比率がやや高いのに対し、博士課程及び教員では男性比率の方が高い。

また、第 15 回調査（2018 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 P51～P58 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）

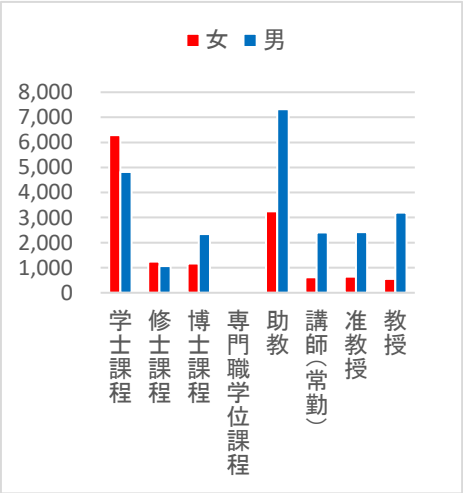
	学士課程（%）	修士課程（%）	博士課程（%）	専門職学位課程（%）	学生合計（%）	助教（%）	講師（常勤）（%）	准教授（%）	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第 1 回（2001）	49.0	51.3	22.0		42.6		12.5	11.5	8.9	9.7
第 2 回(2002)										
第 3 回(2005)	53.2	51.8	26.0		47.0		15.2	12.2	10.9	12.4
第 4 回(2007)	55.6	53.9	28.8		49.5	21.6	15.9	13.7	10.8	16.9
第 5 回(2008)	55.8	52.4	29.0	51.5	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
第 22 回(2025)	**56.6**	**53.9**	**33.3**	**55.8**	**51.4**	**30.7**	**20.6**	**21.1**	**14.7**	**24.8**
前回比	+1.1	+0.2	+0.1	−0.2	+0.7	+0.3	+0.3	+0.6	+0.6	+0.4

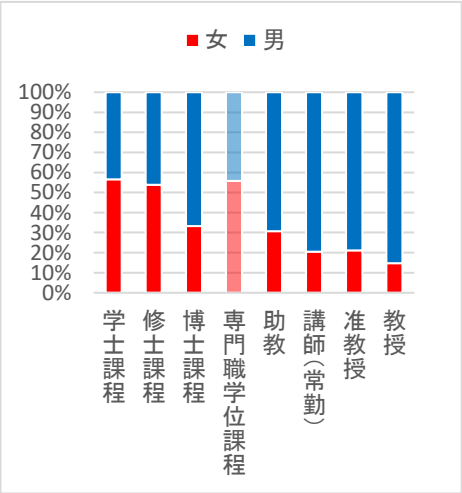
図Ⅱ-3-3　学生及び教員の女性比率の推移（保健）



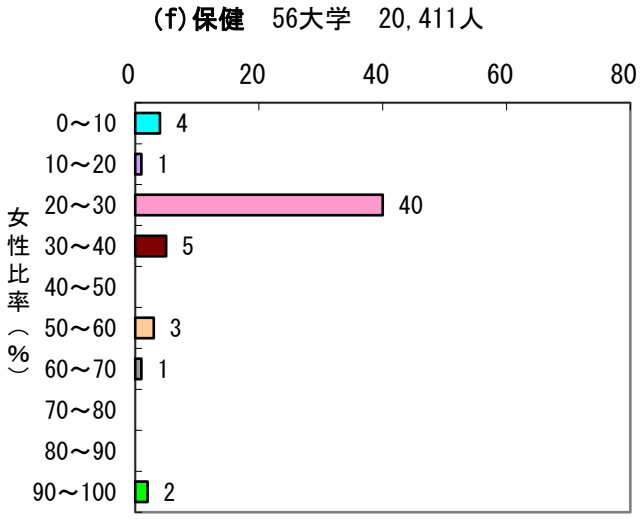
図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（保健）

	女	男
学士課程	6, 285	4, 826
修士課程	1, 247	1, 068
博士課程	1, 169	2, 337
専門職学位課程	53	42
助教	3, 250	7, 323
講師（常勤）	621	2, 400
准教授	647	2, 423
教授	552	3, 195





図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（保健）



(g) 医学

第 22 回調査（2025 年度）における学生の女性比率は、前回と比べて修士課程及び博士課程で増加し、教員の女性比率は講師を除く職階で増加した。

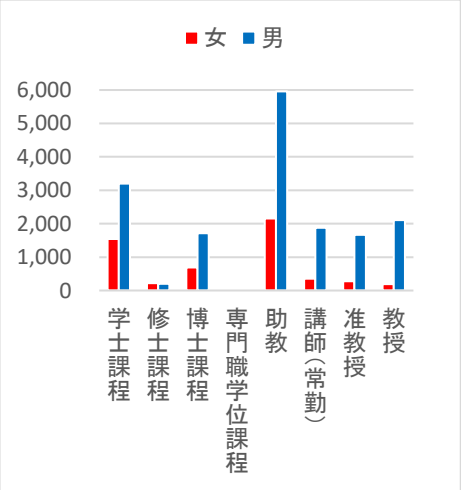
男女比率をみると、修士課程及び専門職学位課程の女性比率は男性比率を上回るが、それ以外の区分では男性比率の方が高く、教員の女性比率は職階が上がるにつれ低下している。

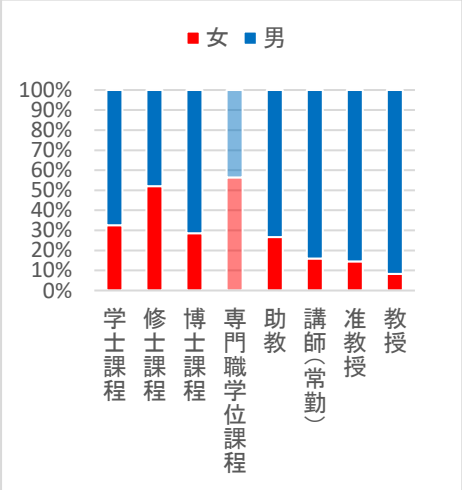
表Ⅱ-3-1　学生及び教員の女性比率の推移（医学）

	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
第 22 回(2025)	**32.5**	**52.1**	**28.6**	**56.4**	**32.5**	**26.6**	**15.9**	**14.4**	**8.3**	**20.5**
前回比	−1.3	+2.7	+0.5	−6.1	−0.5	+0.2	−0.2	+1.3	+0.8	+0.5

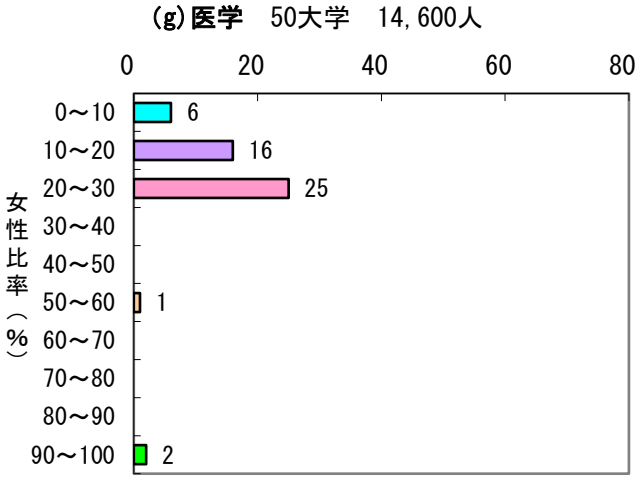
図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（医学）

	女	男
学士課程	1,542	3,202
修士課程	222	204
博士課程	687	1,716
専門職学位課程	22	17
助教	2,159	5,956
講師（常勤）	356	1,876
准教授	282	1,670
教授	191	2,110





図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（医学）



(h) 歯学

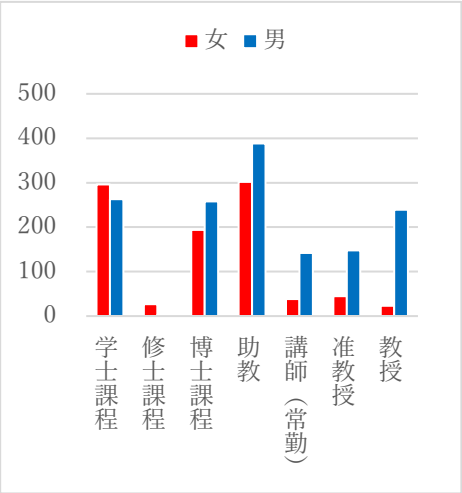
第 22 回調査（2025 年度）における男女比率をみると、学士課程では女性比率と男性比率がほぼ同等、修士課程では女性比率が男性比率を上回る。しかし博士課程になると女性比率が 40%台に下がり、教員ではすべての職階で男性比率を下回る。

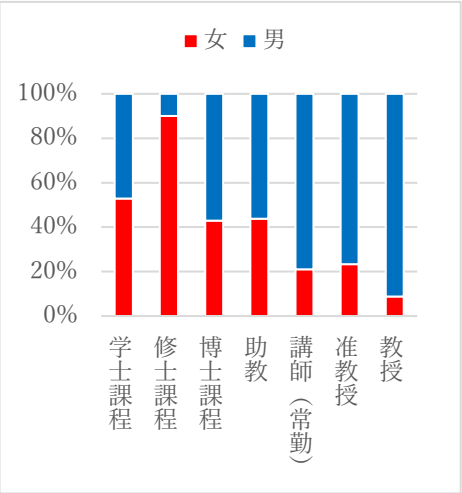
表Ⅱ-3-1　学生及び教員の女性比率の推移（歯学）

	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
第 22 回(2025)	**53.0**	**90.0**	**42.9**		**49.7**	**43.8**	**21.1**	**23.3**	**8.8**	**30.8**
前回比	−0.5	+7.5	−1.5		−1.1	−0.1	+0.3	−1.1	+2.3	−0.1

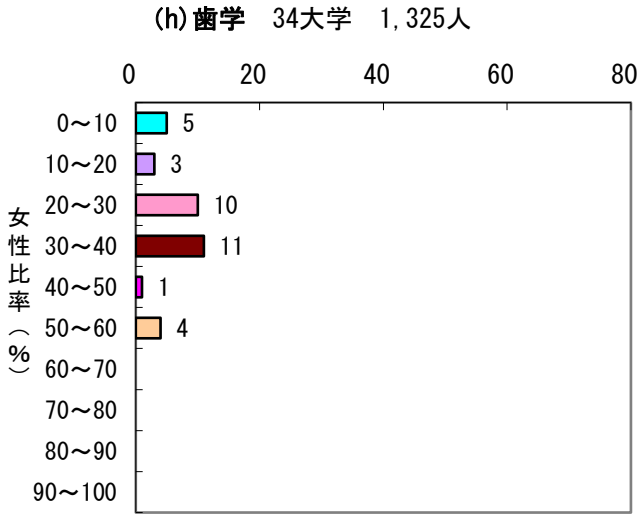
図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（歯学）

	女	男
学士課程	296	263
修士課程	27	3
博士課程	194	258
専門職学位課程		
助教	302	388
講師（常勤）	38	142
准教授	45	148
教授	23	239





図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（歯学）



（i）薬学

第 22 回調査（2025 年度）における学生の女性比率は、前回と比べて学士課程では増加し、教員の女性比率は、准教授を除く職階において増加した。

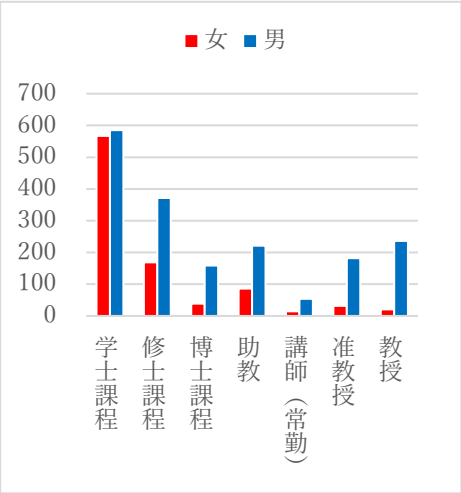
男女比率をみると、学士課程では女性比率と男性比率がほぼ同等であるが、それ以外の区分では男性比率の方が高い。

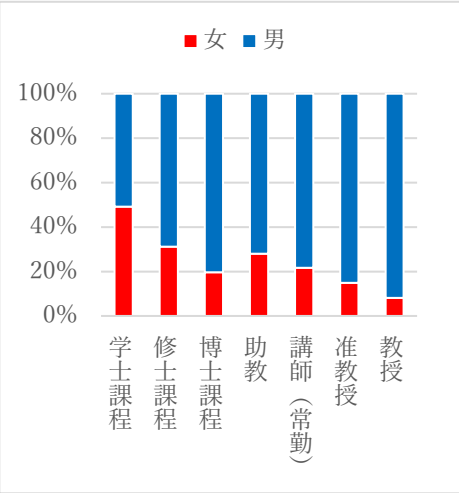
表Ⅱ-3-1　学生及び教員の女性比率の推移（薬学）

	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
第 22 回(2025)	**49.2**	**31.2**	**19.7**		**41.0**	**28.0**	**21.7**	**15.0**	**8.2**	**18.2**
前回比	+4.5	−6.8	−9.9		+0.8	+2.5	+3.2	−0.7	+0.4	+1.3

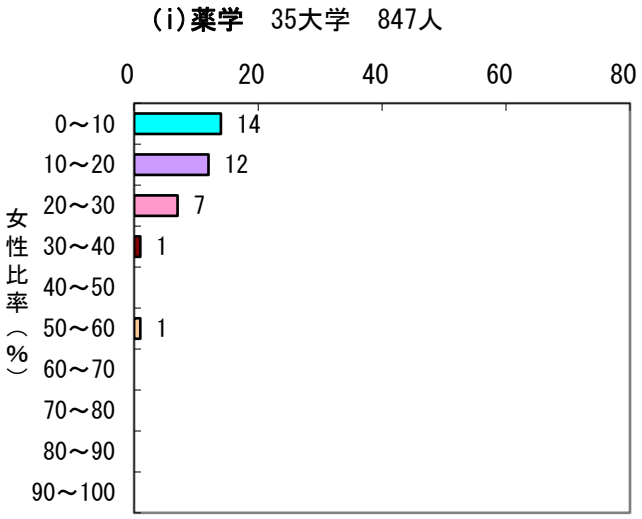
図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（薬学）

	女	男
学士課程	567	585
修士課程	169	372
博士課程	39	159
専門職学位課程		
助教	86	221
講師（常勤）	15	54
准教授	32	182
教授	21	236





図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（薬学）



（j）看護学

第 22 回調査（2025 年度）における教員の女性比率は、教授が 64.2%、准教授が 77.9%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。

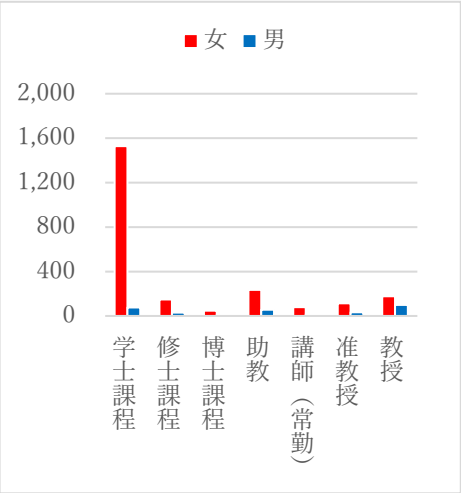
男女比率をみると、学生と教員のいずれも女性比率の方が高く、最も女性比率の低い教授でも 60%以上と高い水準にある。

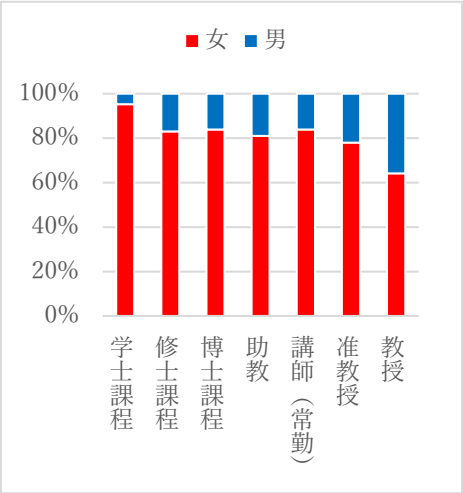
表Ⅱ-3-1　学生及び教員の女性比率の推移（看護学）

	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
第 22 回(2025)	**95.3**	**83.1**	**83.9**		**93.7**	**81.0**	**83.9**	**77.9**	**64.2**	**75.0**
前回比	−0.1	−3.0	−4.5		−0.5	+1.1	+7.4	−4.5	−3.3	−1.0

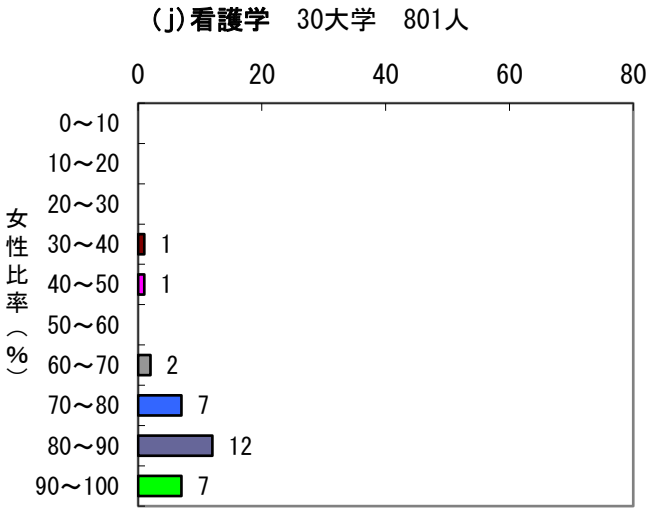
図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（看護学）

	女	男
学士課程	1,527	76
修士課程	147	30
博士課程	47	9
専門職学位課程		
助教	234	55
講師（常勤）	78	15
准教授	113	32
教授	176	98





図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（看護学）



(k) 家政

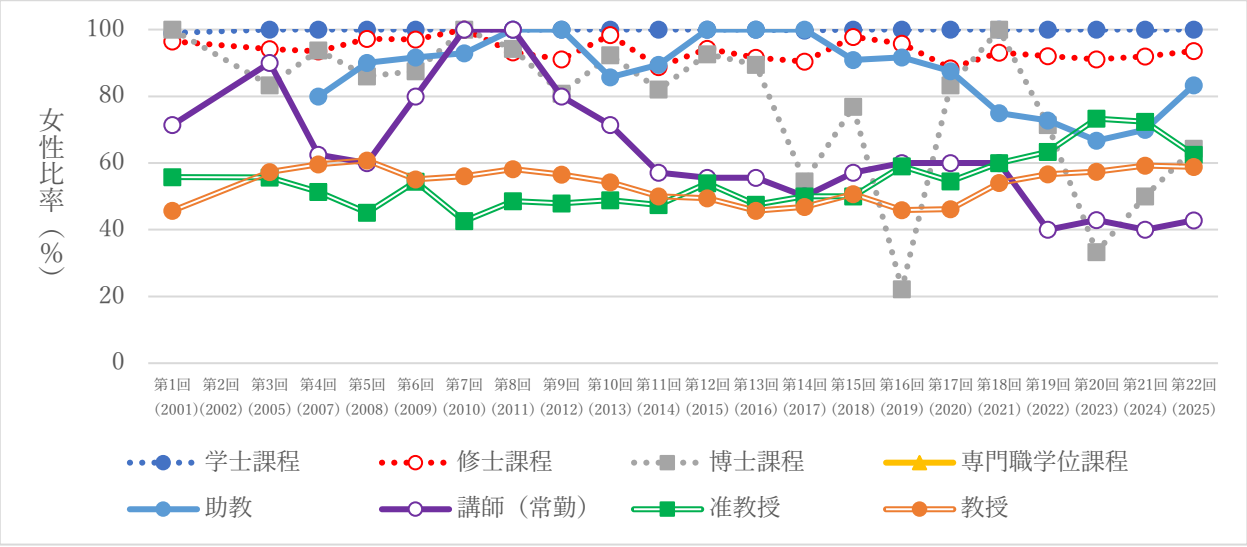
第 22 回調査（2025 年度）における教員の女性比率は、教授 58.8%、准教授 62.5%であり、アクションプランで定める目標値（教授 20%以上、准教授 30%以上）を引き続き達成している。

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。

表Ⅱ-3-1　学生及び教員の女性比率の推移（家政）

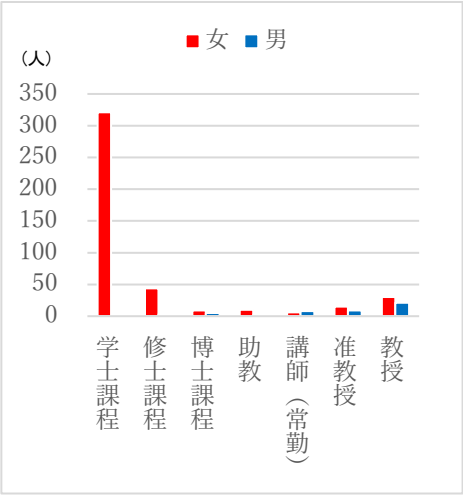
	学士課程（%）	修士課程（%）	博士課程（%）	専門職学位課程（%）	学生合計（%）	助教（%）	講師（常勤）（%）	准教授（%）	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第 1 回（2001）	99.0	96.5	100.0		98.5		71.4	55.8	45.7	51.7
第 2 回（2002）										
第 3 回（2005）	100.0	94.2	83.3		97.6		90.0	55.7	57.3	58.8
第 4 回（2007）	100.0	93.5	93.8		97.8	80.0	62.5	51.4	59.6	59.0
第 5 回（2008）	100.0	97.2	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
第 22 回（2025）	**100.0**	**93.6**	**64.3**		**97.9**	**83.3**	**42.9**	**62.5**	**58.8**	**60.4**
前回比	±0	+1.6	+14.3		−0.2	+13.3	+2.9	−9.9	−0.5	−1.7

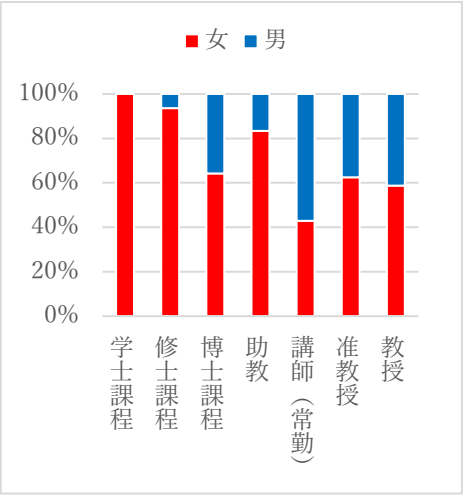
図Ⅱ-3-3　学生及び教員の女性比率の推移（家政）



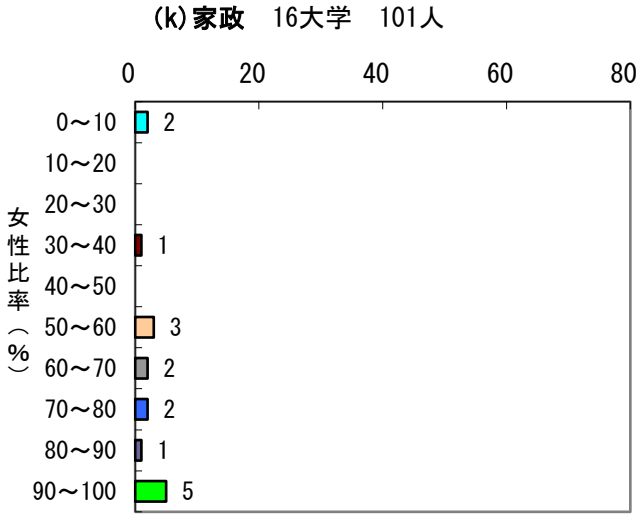
図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（家政）

	女	男
学士課程	321	0
修士課程	44	3
博士課程	9	5
専門職学位課程		
助教	10	2
講師（常勤）	6	8
准教授	15	9
教授	30	21





図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（家政）



(I) 教育

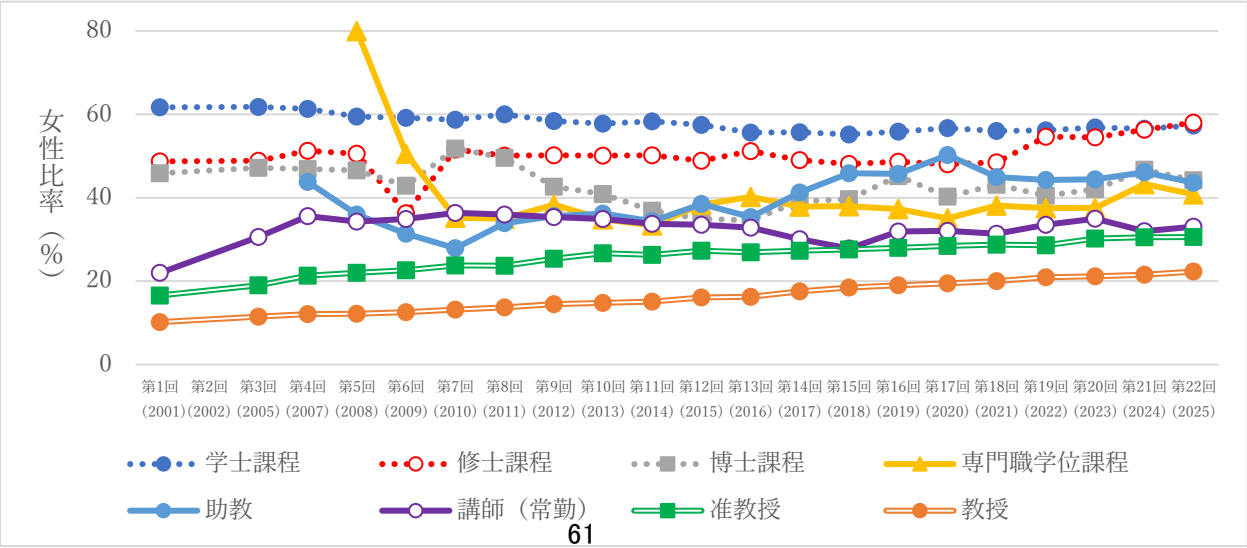
第 22 回調査（2025 年度）における教員の女性比率は、教授 22.3%、准教授 30.6%であり、アクションプランで定める目標値（教授 20%以上、准教授 30%以上）を引き続き達成している。

男女比率をみると、学士課程及び修士課程の女性比率は男性比率を上回り、博士課程及び助教も比較的女性比率が高い。一方で、教員の女性比率は職階が上がるにつれ低下するのは、他の分野と同様である。

表Ⅱ-3-1　学生及び教員の女性比率の推移（教育）

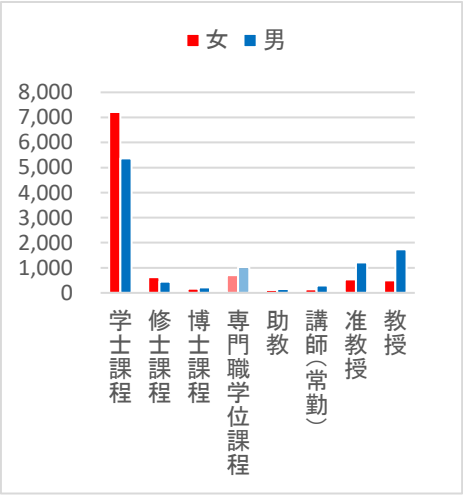
	学士課程（%）	修士課程（%）	博士課程（%）	専門職学位課程（%）	学生合計（%）	助教（%）	講師（常勤）（%）	准教授（%）	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第 1 回（2001）	61.7	48.7	45.9		59.3		22.0	16.6	10.2	13.7
第 2 回（2002）										
第 3 回（2005）	61.8	48.9	47.2		59.0		30.6	19.0	11.5	15.6
第 4 回（2007）	61.3	51.3	46.9		59.1	43.8	35.6	21.3	12.1	17.6
第 5 回（2008）	59.5	50.6	46.6	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
第 22 回（2025）	**57.4**	**58.0**	**44.2**	**40.8**	**55.3**	**43.6**	**33.1**	**30.6**	**22.3**	**27.6**
前回比	+0.8	+1.7	−2.5	−2.5	+0.4	−2.5	+1.1	+0.1	+0.8	+0.3

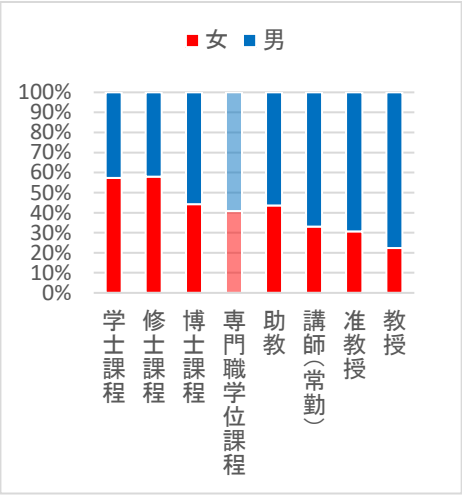
図Ⅱ-3-3　学生及び教員の女性比率の推移（教育）



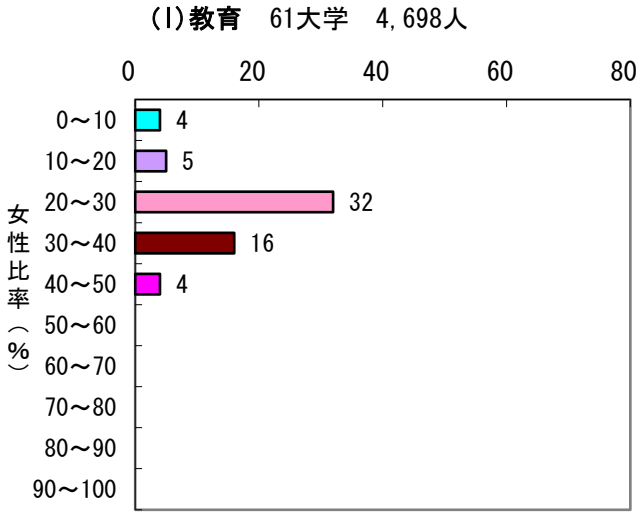
図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（教育）

	女	男
学士課程	7,221	5,369
修士課程	628	454
博士課程	168	212
専門職学位課程	707	1,026
助教	116	150
講師（常勤）	146	295
准教授	535	1,214
教授	500	1,742





図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（教育）



(m) 芸術

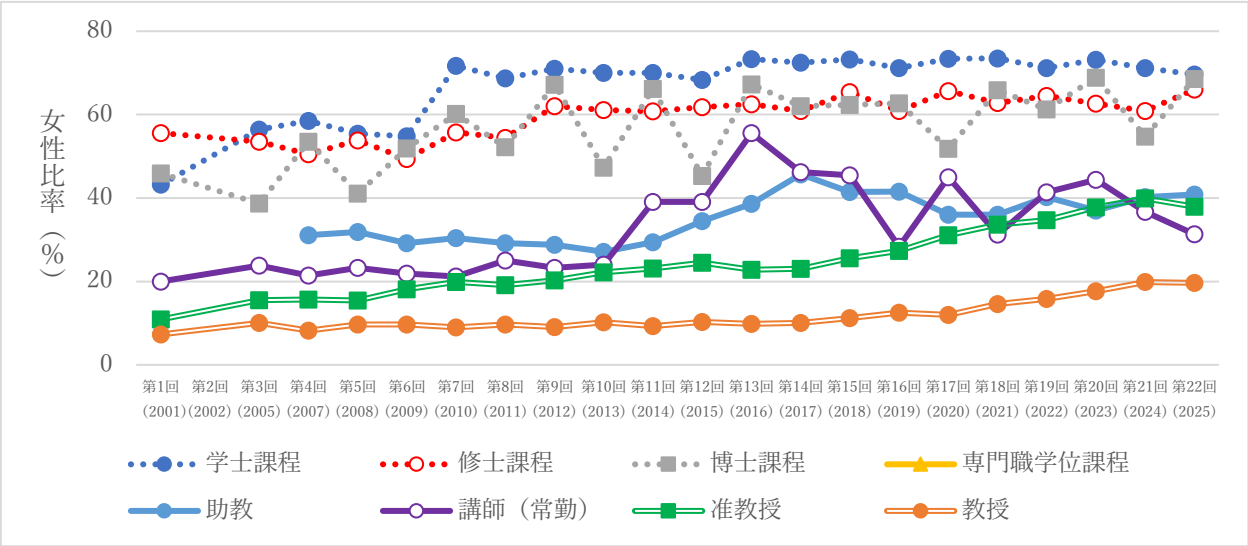
第 22 回調査（2025 年度）における教員の女性比率は、准教授 37.9%、教授 19.6%であり、准教授ではアクションプランで定める目標値（30%以上）を引き続き達成している。教授でも今年度は微減したものの、アクションプランで定める目標値（20%以上）達成に向けて順調な推移をたどっている。

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く、職階が上がるにつれ低下している。

表Ⅱ-3-1　学生及び教員の女性比率の推移（芸術）

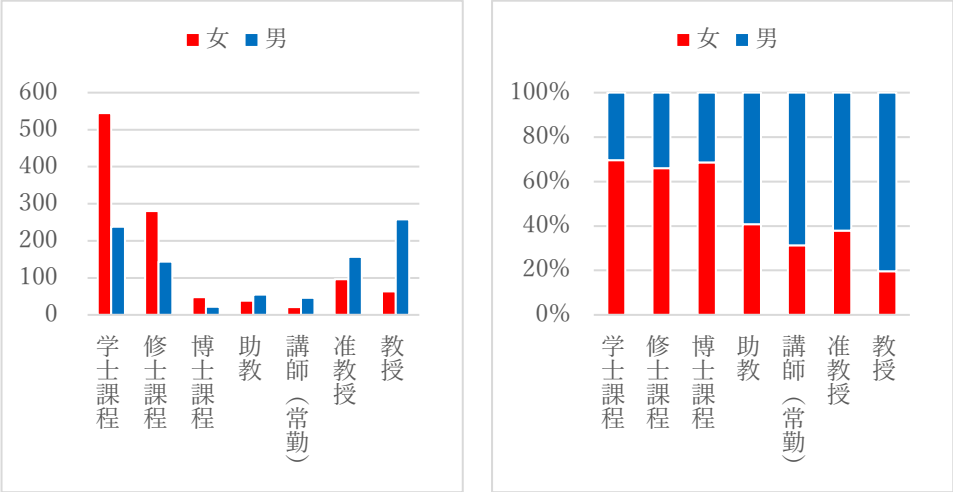
	学士課程（%）	修士課程（%）	博士課程（%）	専門職学位課程（%）	学生合計（%）	助教（%）	講師（常勤）（%）	准教授（%）	教授（%）	教員（助手を除く）合計（%）
第1回（2001）	43.2	55.6	45.9		45.5		20.0	10.9	7.3	9.6
第2回(2002)										
第3回(2005)	56.4	53.5	38.7		54.5		23.8	15.5	10.1	13.4
第4回(2007)	58.5	50.5	53.5		55.1	31.1	21.4	15.7	8.2	13.9
第5回(2008)	55.4	53.8	41.1		53.4	31.9	23.3	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
第22回(2025)	**69.6**	**66.0**	**68.6**		**68.4**	**40.9**	**31.3**	**37.9**	**19.6**	**29.7**
前回比	−1.6	+5.1	+13.9		+1.5	+0.7	−5.4	−2.0	−0.3	−0.9

図Ⅱ-3-3　学生及び教員の女性比率の推移（芸術）



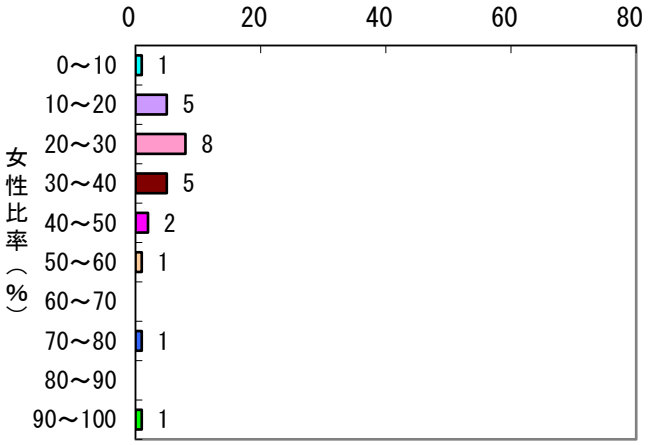
図Ⅱ-3-4　学生数及び教員数（男女比率）（芸術）

	女	男
学士課程	545	238
修士課程	280	144
博士課程	48	22
専門職学位課程	0	0
助教	38	55
講師（常勤）	21	46
准教授	96	157
教授	63	258



図Ⅱ-3-5　教員の女性比率区分別大学数（芸術）

(m)芸術　24大学　734人



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 22 回調査（2025 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。

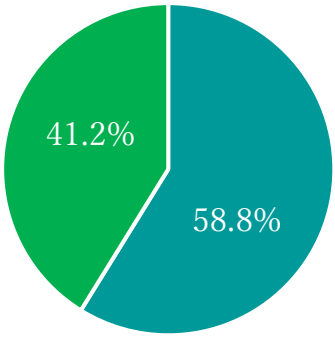
また、図Ⅱ-4-1 に、第 22 回調査（2025 年度）における比率を示した。男女合計においては 35.7%であるのに対し、女性では 41.2%、男性では 34.2%であることから、非常勤講師として雇用されている女性の比率は男性と比べて高いといえる。

表Ⅱ-4-1　非常勤講師の比率

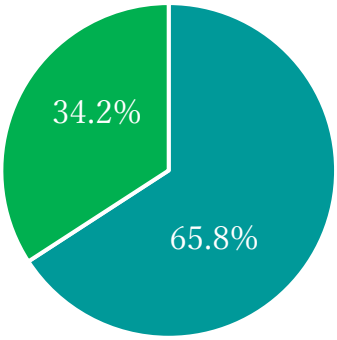
	女			男			計		
	教員（本務者）（人）	非常勤講師（人）	非常勤講師の比率（%）	教員（本務者）（人）	非常勤講師（人）	非常勤講師の比率（%）	教員（本務者）（人）	非常勤講師（人）	非常勤講師の比率（%）
第 1 回(2001)	3,291	6,401	66.0	40,065	31,709	44.2	43,356	38,110	46.8
第 2 回(2002)	3,511	8,281	70.2	40,140	38,565	49.0	43,651	46,846	51.8
第 3 回(2005)	4,160	6,974	62.6	40,736	27,839	40.6	44,896	34,813	43.7
第 4 回(2007)	7,205	7,027	49.4	53,520	27,708	34.1	60,725	34,735	36.4
第 5 回(2008)	7,115	7,775	52.2	53,416	26,143	32.9	60,531	33,918	35.9
第 6 回(2009)	7,356	7,346	50.0	53,331	26,489	33.2	60,687	33,835	35.8
第 7 回(2010)	7,782	7,693	49.7	53,409	27,051	33.6	61,191	34,744	36.2
第 8 回(2011)	8,453	7,741	47.8	54,365	27,350	33.5	62,818	35,091	35.8
第 9 回(2012)	8,456	7,888	48.3	53,869	28,589	34.7	62,325	36,477	36.9
第 10 回(2013)	8,870	8,205	48.1	53,871	28,240	34.4	62,741	36,445	36.7
第 11 回(2014)	9,382	8,407	47.3	54,358	28,800	34.6	63,740	37,207	36.9
第 12 回(2015)	9,891	8,622	46.6	54,265	28,643	34.5	64,156	37,265	36.7
第 13 回(2016)	10,175	8,471	45.4	54,113	27,672	33.8	64,288	36,143	36.0
第 14 回(2017)	10,341	8,753	45.8	53,678	27,726	34.1	64,019	36,479	36.3
第 15 回(2018)	10,752	8,411	43.9	53,496	26,499	33.1	64,248	34,910	35.2
第 16 回(2019)	10,888	8,515	43.9	52,770	25,982	33.0	63,658	34,497	35.1
第 17 回(2020)	11,194	8,313	42.6	51,652	25,094	32.7	62,846	33,407	34.7
第 18 回(2021)	11,533	8,453	42.3	51,129	25,367	33.2	62,662	33,820	35.1
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
第 22 回(2025)	**12,928**	**9,049**	**41.2**	**49,457**	**25,654**	**34.2**	**62,385**	**34,703**	**35.7**

図Ⅱ-4-1　非常勤講師の比率

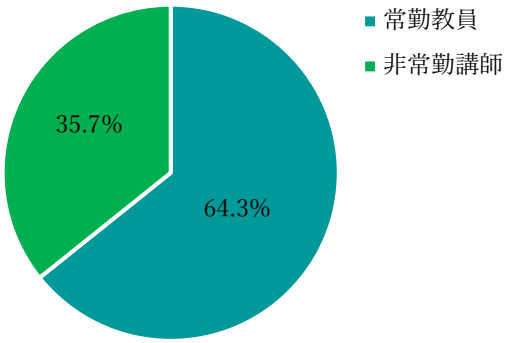
a）女性



b）男性



c）全体



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。本務（教員の本務または教員以外の本務）を持つ男性非常勤講師が 79%なのに対し、本務を持つ女性非常勤講師は 59%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%）

	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 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%）
第 22 回(2025)	**2,489（28%）**	**2,814（31%）**	**1,266（14%）**	**1,942（21%）**	**538（6%）**

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%）
第 22 回(2025)	**8,761（34%）**	**11,432（45%）**	**3,107（12%）**	**1,630（6%）**	**724（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 22 回(2025)	**11,250（32%）**	**14,246（41%）**	**4,373（13%）**	**3,572（10%）**	**1,262（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 22 回調査（2025 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。

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傾向が続いている。また、教員に占める任期付き教員数の割合は、いずれも年々増加傾向にある。

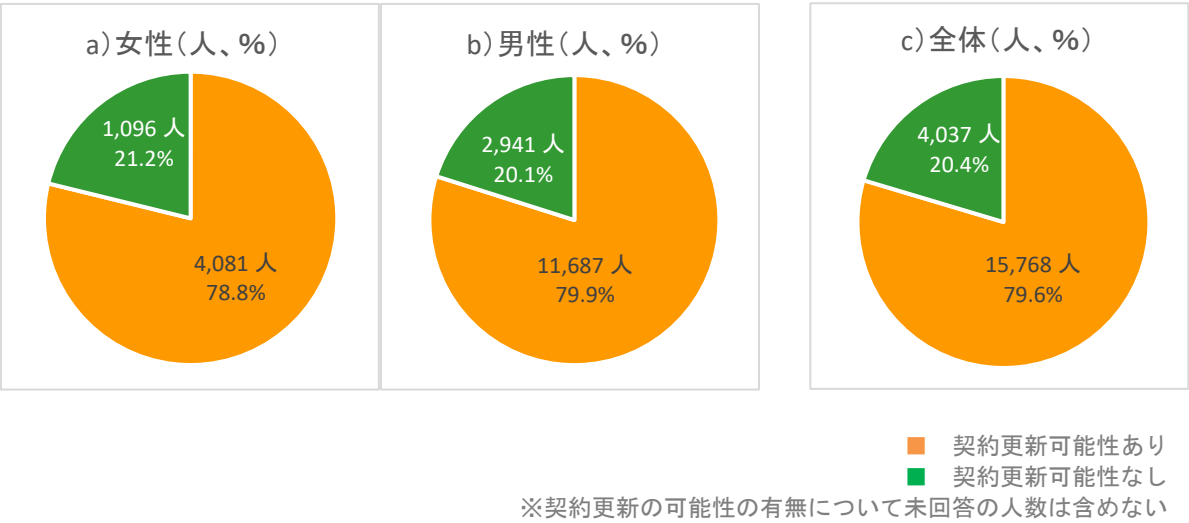
表Ⅱ-5-1　男女別教員数（任期付き教員数含む）の推移

	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 22 回(2025)	**12,534**	**5,177**	**41.3**	**47,478**	**14,628**	**30.8**	**60,012**	**19,805**	**33.0**

※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 22 回調査における任期付き教員のうち契約更新の可能性がある者と契約更新の可能性がない者の比率を示す。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



※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

表Ⅱ-5-2 及び図Ⅱ-5-2 に、第 7 回調査（2010 年度）から第 22 回調査（2025 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 22 回調査（2025 年度）における教員の女性比率について、教授を除いた職階において、全体に占める女性比率よりも任期付き教員に占める女性比率の方が高くなっている。任期付き教員の女性比率の推移をみると、すべての職階で前回調査よりも増加した。

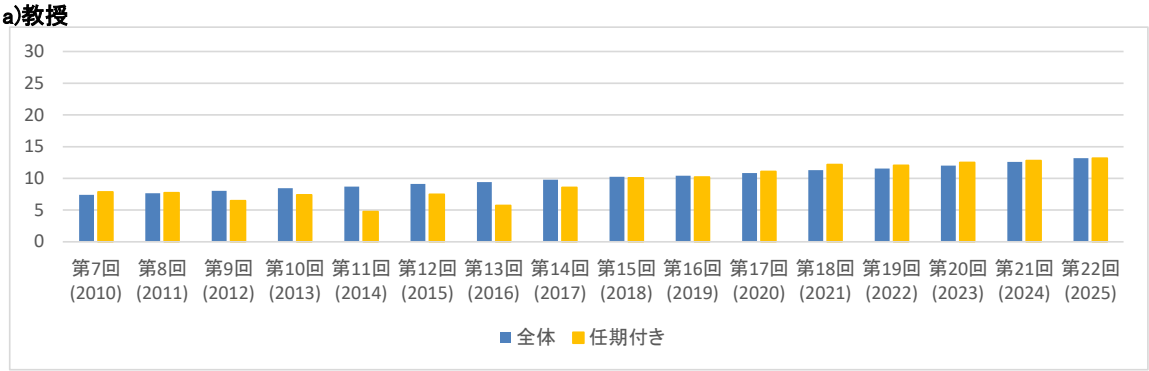
表Ⅱ-5-2　職階別教員（任期付き教員）の女性比率の推移

	教授(%)		准教授(%)		講師(常勤)(%)		助教(%)		合計(%)	
		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き		うち任期付き
第 7 回(2010)	7.4	7.9	13.3	15.8	18.2	15.5	17.9	21.4	12.7	17.5
第 8 回(2011)	7.7	7.8	13.3	14.5	18.2	17.5	18.3	21.1	13.0	17.2
第 9 回(2012)	8.0	6.5	14.0	17.8	18.7	18.7	19.0	23.0	13.5	18.6
第 10 回(2013)	8.5	7.4	14.5	18.1	18.4	19.8	19.4	21.9	14.0	18.5
第 11 回(2014)	8.7	4.7	14.9	15.6	20.1	22.3	20.3	22.7	14.7	18.8
第 12 回(2015)	9.1	7.5	15.3	16.3	21.2	22.9	21.3	24.3	15.3	20.3
第 13 回(2016)	9.4	5.7	15.8	16.1	21.8	24.9	22.0	26.1	15.9	21.4
第 14 回(2017)	9.8	8.6	16.3	17.1	21.5	27.1	22.2	25.9	16.2	21.9
第 15 回(2018)	10.3	10.1	15.4	17.5	21.8	24.2	23.0	25.6	16.8	22.3
第 16 回(2019)	10.4	10.2	17.1	18.9	22.3	24.0	23.6	26.1	17.2	22.5
第 17 回(2020)	10.8	11.1	17.7	20.2	22.6	24.5	24.4	26.5	17.8	23.1
第 18 回(2021)	11.3	12.2	18.1	20.7	23.1	25.2	25.2	27.5	18.4	24.0
第 19 回(2022)	11.6	12.0	18.5	20.2	23.4	24.0	25.7	28.3	18.8	24.2
第 20 回(2023)	12.0	12.5	19.1	21.1	24.7	26.1	26.3	28.5	19.4	24.7
第 21 回(2024)	12.6	12.8	19.6	21.6	24.5	25.1	27.4	29.3	20.1	25.2
第 22 回(2025)	**13.2**	**13.2**	**20.1**	**22.6**	**25.6**	**26.6**	**28.1**	**30.0**	**20.7**	**26.0**
前回比	+0.6	+0.4	+0.5	+1.0	+1.1	+1.5	+0.7	+0.7	+0.6	+0.8

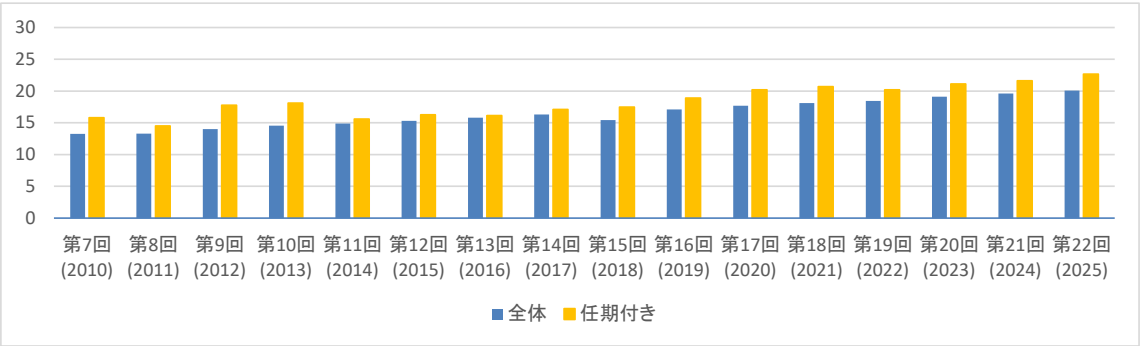
※第 6 回まではデータなし。

図Ⅱ-5-2 職階別教員（任期付き教員）の女性比率の推移

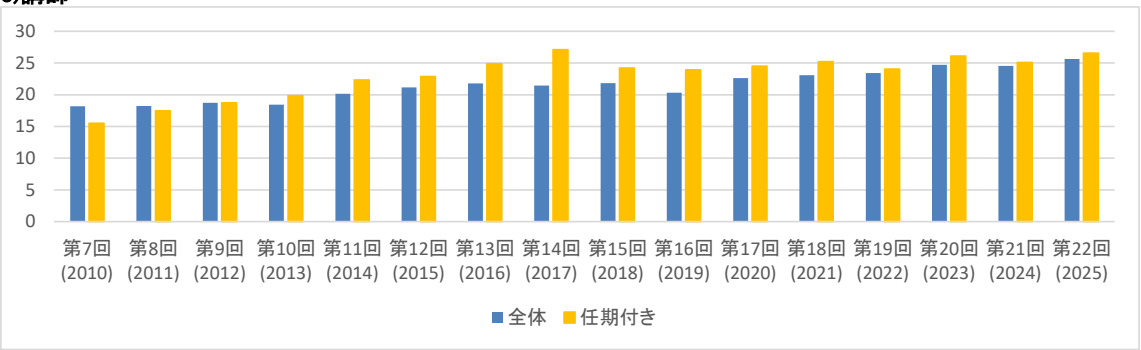
a)教授



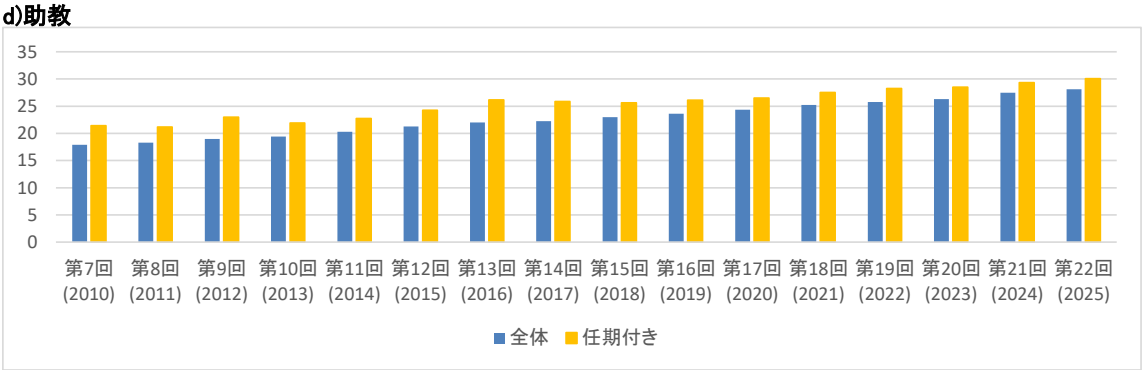
b)准教授



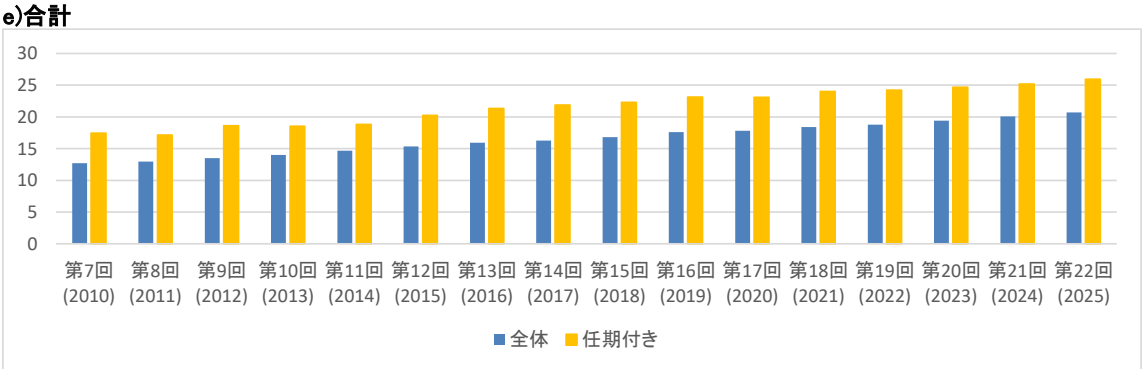
c)講師



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 22 回調査（2025 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。

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
第 22 回(2025)	**32.7**	**63.6**	**41.7**	**23.4**	**58.2**	**31.1**	**25.1**	**59.6**	**33.3**

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 22 回調査（2025 年度）の結果を見ると、すべての分野で 40 歳以上よりも 40 歳未満のほうが任期付き教員の比率が高く、また、ほとんどの区分で男性よりも女性の任期付き教員の比率が高い傾向は、前回調査から変わっていない。全体的に 40 歳以上の任期付き教員の比率は低いが、保健及び芸術分野では、男女ともに 40 歳以上でも任期付き教員の比率が高く、40%を超えている。保健分野の任期付き教員の比率は男女で大きな差はないが、保健分野を細分化して比較すると、看護学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
	第 22 回(2025)	**13.4**	**45.2**	**12.0**	**45.4**	**22.0**	**57.6**	**20.5**	**57.6**	**11.1**	**51.6**
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
	第 22 回(2025)	**6.6**	**40.2**	**9.0**	**33.9**	**7.8**	**48.6**	**8.3**	**44.8**	**6.0**	**47.7**

		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
	第 22 回(2025)	**51.9**	**73.8**	**4.3**	**53.3**	**12.7**	**36.6**	**56.5**	**61.0**	**35.4**	**77.8**
男	第 15 回(2018)	42.1	61.3	0.0	20.0	3.9	15.6	41.0	50.0	26.4	66.4
	第 16 回(2019)	45.6	68.1	0.0	25.0	4.9	21.8	40.3	52.7	28.3	70.2
	第 17 回(2020)	46.0	67.1	0.0	50.0	5.9	20.3	42.4	46.3	29.0	74.1
	第 18 回(2021)	47.5	70.7	0.0	60.0	6.5	22.7	44.6	61.2	27.8	75.1
	第 19 回(2022)	49.9	74.6	0.0	66.7	7.6	25.4	44.8	71.4	26.3	74.8
	第 20 回(2023)	49.9	75.0	0.0	50.0	9.8	29.1	43.9	67.4	27.0	74.9
	第 21 回(2024)	48.1	73.9	3.4	30.0	10.6	29.7	45.1	64.3	28.0	73.9
	第 22 回(2025)	**49.9**	**75.0**	**0.0**	**20.0**	**11.0**	**30.7**	**45.8**	**65.3**	**27.2**	**74.9**

表Ⅱ-5-4　分野別任期付き教員比率(2)

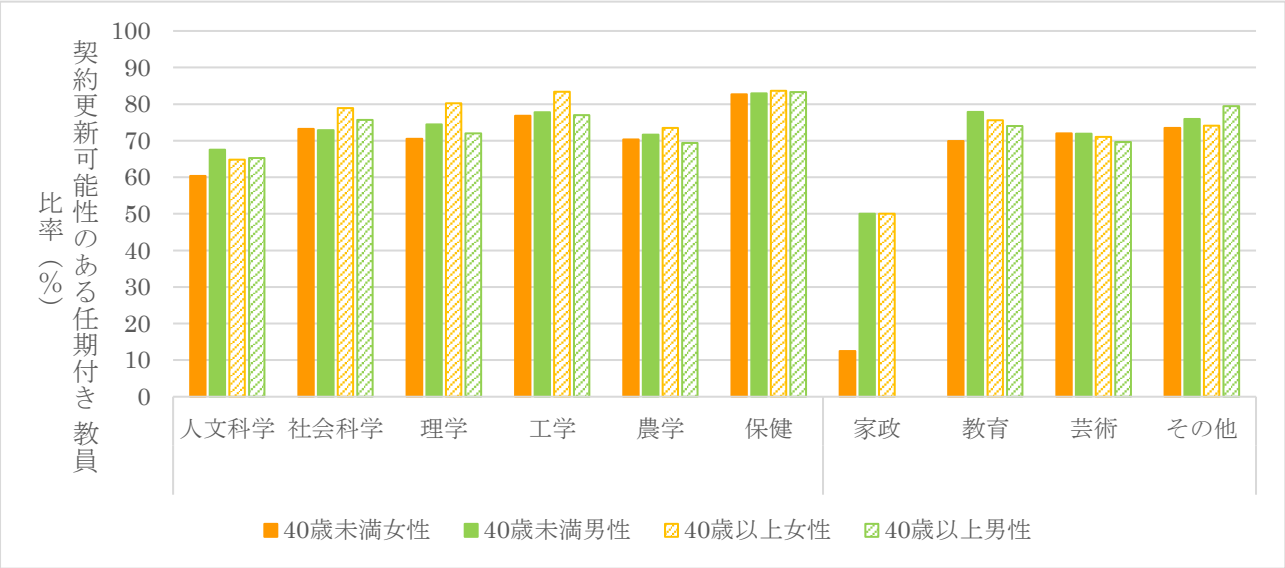
		保健									
		医学		歯学		薬学		看護学		保健その他	
		40 歳以上（%）	40 歳未満（%）	40 歳以上（%）	40 歳未満（%）	40 歳以上（%）	40 歳未満（%）	40 歳以上（%）	40 歳未満（%）	40 歳以上（%）	40 歳未満（%）
女	第 15 回(2018)	52.5	61.6	36.0	48.7	27.9	41.2	34.9	44.8	41.1	57.4
	第 16 回(2019)	54.2	70.3	33.7	57.7	29.9	51.9	35.5	46.3	43.2	68.8
	第 17 回(2020)	55.1	71.8	33.0	52.3	23.2	54.2	33.1	41.0	45.8	65.9
	第 18 回(2021)	57.9	75.2	33.3	65.5	36.0	57.8	39.0	52.8	41.3	63.1
	第 19 回(2022)	60.8	78.5	46.0	70.5	35.6	72.3	37.3	53.0	45.0	71.9
	第 20 回(2023)	59.3	78.2	42.8	66.0	36.7	77.6	35.6	55.4	45.2	74.6
	第 21 回(2024)	59.1	74.5	26.5	55.4	42.5	77.6	34.1	59.3	45.5	73.8
	第 22 回(2025)	**60.1**	**76.3**	**40.8**	**74.4**	**39.1**	**67.2**	**39.6**	**61.2**	**43.1**	**68.4**
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
	第 22 回(2025)	**52.8**	**75.4**	**34.7**	**70.8**	**28.0**	**60.7**	**41.6**	**65.2**	**50.9**	**82.7**

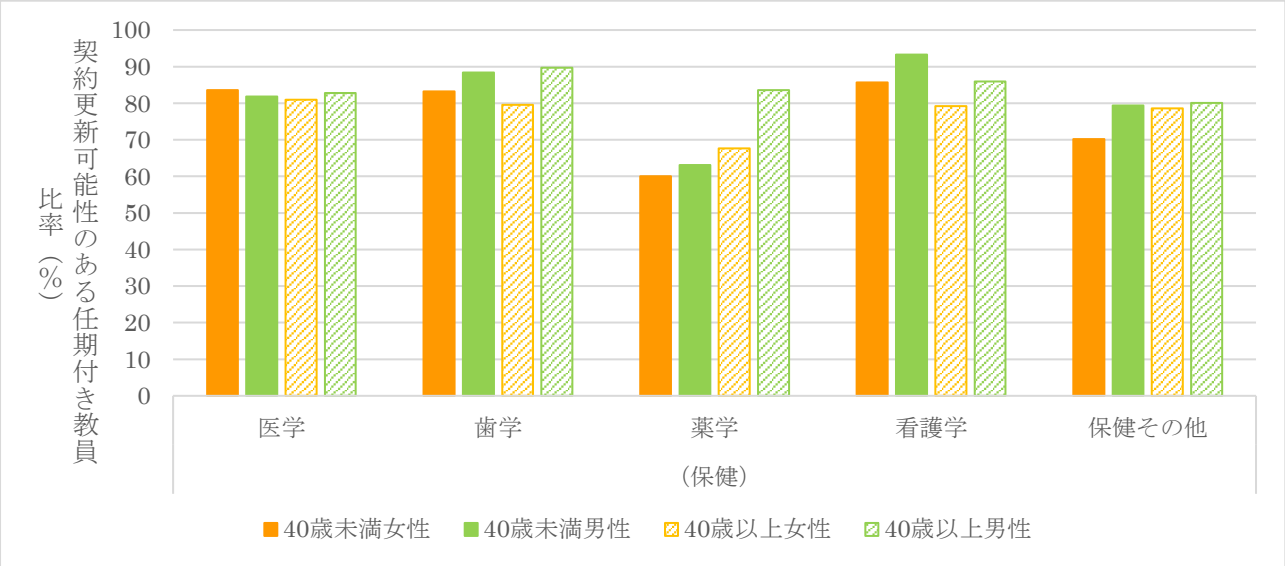
また、図Ⅱ-5-3 に、第 22 回調査（2025 年度）における任期付き教員のうち契約更新の可能性がある者の分野別、年齢別の比率を示した。

契約更新の可能性のある教員比率は、40 歳未満では、社会科学、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、人文科学、保健、その他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、人文科学、その他分野では男性の方が高く、社会科学、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、医学で女性の方が高く、40 歳以上では、保健のすべての分野で男性の方が高い。

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

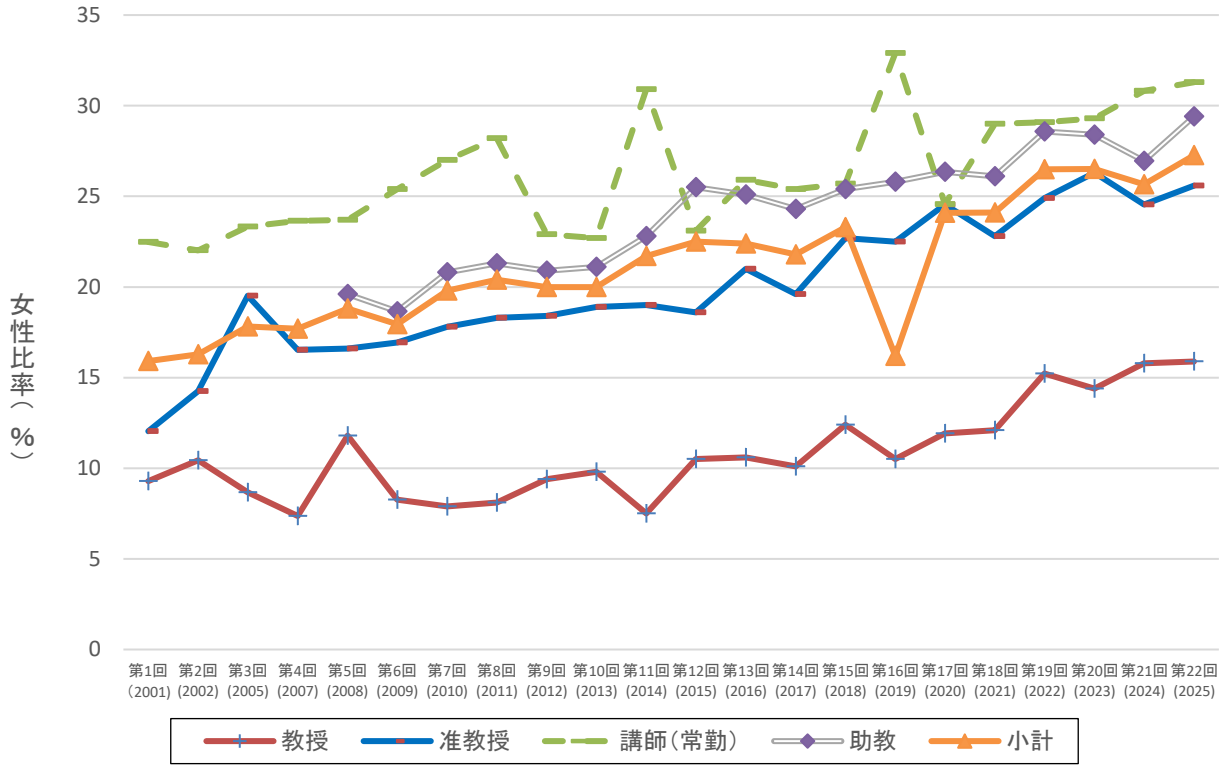
６．常勤教員の採用及び昇任

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、すべての職階で前回調査から増加した。学内昇任における女性比率についても、教授で増加した。

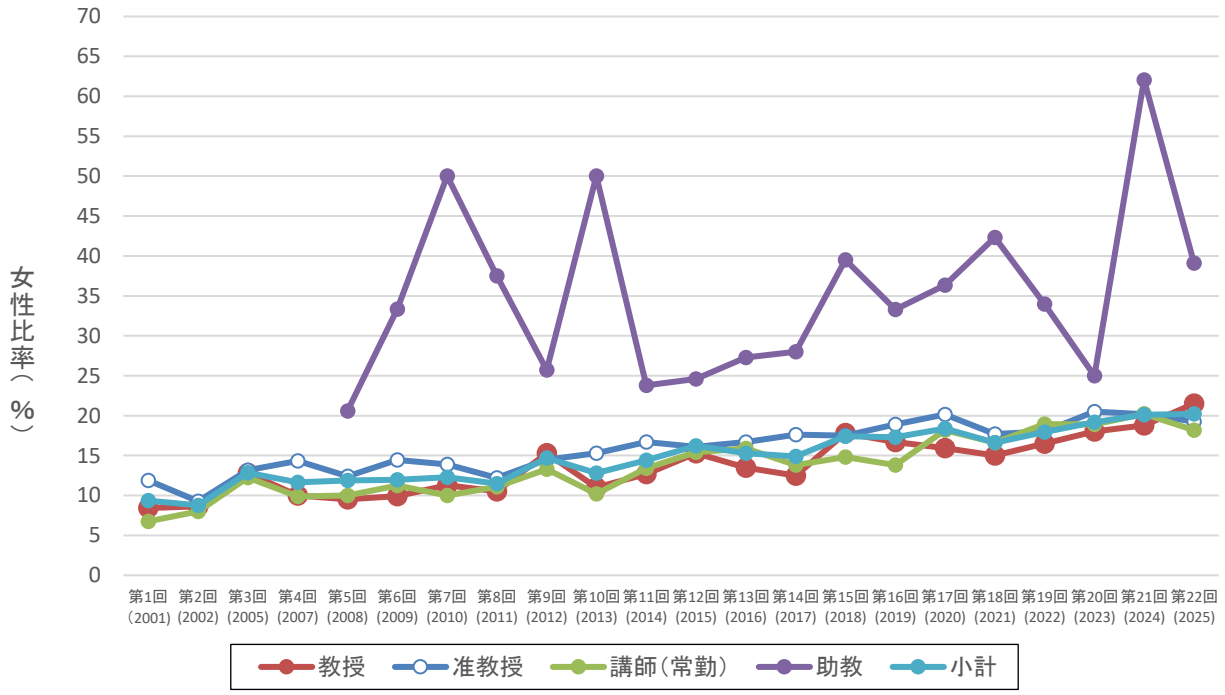
表Ⅱ-6-1　採用・転入及び学内昇任の状況の推移（常勤教員の女性比率）

	採用･転入					学内昇任			
異動後の職位	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
第 22 回(2025)	**15.9**	**25.6**	**31.3**	**29.4**	**27.3**	**21.5**	**19.3**	**18.2**	**20.2**
前回比	＋0.1	＋1.1	＋0.5	＋2.5	＋1.6	＋2.7	－0.9	－2.0	＋0.1

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、2024 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、2024 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 2025（令和 7）年度学校基本調査の学科系統分類表に基づく。また、「商船」は、大学数、学生数、教員数ともに全体数が少なく、正確な傾向をみることが難しいため、第 13 回（2016 年度）報告から、「その他」に含めることとした。

合計の値を比較すると、看護学の女性比率が特に高く、人文科学、社会科学、歯学、保健その他、家政、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 2024 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、2024 年度中に採用・転入のあった常勤職員の女性比率と、第 22 回調査（2025 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。教育、その他を除く分野で、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。保健のうち歯学、薬学においては、博士課程修了者女性比率を採用・転入者女性比率が上回っていた。

また、図Ⅱ-6-4 に 2024 年度中に学内昇任のあった常勤教員の女性比率と第 22 回調査（2025 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、教育では、女性教員比率を、学内昇任のあった常勤教員の女性比率が上回っており、女性教員の昇任が積極的になされている。

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

a) 人文科学 (%)

	採用・転入	学内昇任	公募人事応募者数	公募人事採用者数
教授	38.9	35.5	28.4	25.0
准教授	38.8	36.8	37.5	39.6
講師	48.1	28.6	36.5	40.3
助教	38.4		37.9	50.8
合計	41.0	35.6	36.9	41.5

b) 社会科学 (%)

	採用・転入	学内昇任	公募人事応募者数	公募人事採用者数
教授	19.2	36.5	22.3	14.3
准教授	28.9	29.7	32.7	33.3
講師	36.5	27.3	29.3	44.3
助教	33.3		35.4	27.1
合計	30.1	34.0	30.7	32.9

c) 理学 (%)

	採用・転入	学内昇任	公募人事応募者数	公募人事採用者数
教授	11.0	16.7	10.8	11.9
准教授	8.4	15.2	10.4	11.2
講師	25.0	9.5	17.4	20.8
助教	19.9		16.4	18.9
合計	16.3	15.4	13.2	15.8

d) 工学 (%)

	採用・転入	学内昇任	公募人事応募者数	公募人事採用者数
教授	8.0	8.8	8.1	6.0
准教授	16.2	11.4	10.7	14.2
講師	29.3	9.8	23.3	25.7
助教	21.3		17.7	20.2
合計	18.2	9.9	12.5	15.4

e) 農学 (%)

	採用・転入	学内昇任	公募人事応募者数	公募人事採用者数
教授	12.8	15.0	11.6	17.6
准教授	30.4	27.7	24.7	29.9
講師	37.5	25.0	47.8	57.1
助教	31.0	100.0	28.7	32.4
合計	28.2	20.3	23.4	28.3

f) 保健 (%)

	採用・転入	学内昇任	公募人事応募者数	公募人事採用者数
教授	15.0	26.8	20.4	20.4
准教授	29.3	14.8	24.4	22.1
講師	22.5	18.1	21.0	22.9
助教	29.8	40.0	30.5	29.6
合計	28.0	19.2	24.6	26.2

g) 医学 (%)

	採用・転入	学内昇任	公募人事応募者数	公募人事採用者数
教授	10.8	20.0	16.8	13.2
准教授	21.7	13.7	21.2	17.1
講師	20.3	16.5	17.4	19.5
助教	26.1	33.3	27.4	25.5
合計	24.4	16.4	21.5	22.0

h) 歯学 (%)

	採用・転入	学内昇任	公募人事応募者数	公募人事採用者数
教授	9.1	27.8	21.6	23.1
准教授	36.4	15.8	25.0	25.0
講師	40.0	20.0	15.4	18.2
助教	50.8		39.3	40.7
合計	46.4	21.1	24.7	29.2

i) 薬学 (%)

	採用・転入	学内昇任	公募人事応募者数	公募人事採用者数
教授	12.5	75.0	10.4	33.3
准教授	35.0	0.0	5.7	16.7
講師	33.3	0.0	12.5	16.7
助教	38.3		7.3	9.5
合計	32.6	12.0	8.9	17.6

j) 看護学 (%)

	採用・転入	学内昇任	公募人事応募者数	公募人事採用者数
教授	41.7	50.0	47.6	55.0
准教授	100.0	50.0	85.2	90.9
講師	100.0	72.7	69.2	87.5
助教	78.3	100.0	55.7	87.1
合計	75.0	63.3	60.1	78.6

k) 保健その他 (%)

	採用・転入	学内昇任	公募人事応募者数	公募人事採用者数
教授	39.1	36.0	29.1	28.1
准教授	45.8	18.8	26.9	25.0
講師	27.3	20.0	53.8	50.0
助教	38.5	20.0	41.3	48.5
合計	38.3	25.4	33.6	40.5

l) 家政 (%)

	採用・転入	学内昇任	公募人事応募者数	公募人事採用者数
教授	0.0	60.0	23.5	33.3
准教授		0.0	0.0	0.0
講師	60.0	0.0	16.4	50.0
助教	100.0		37.5	100.0
合計	60.0	42.9	23.0	54.5

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	24.0	28.8	22.7	20.0
准教授	27.8	34.7	28.2	25.0
講師	25.3	12.5	33.2	26.6
助教	43.3		32.2	40.5
合計	29.1	29.7	30.1	27.9

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	20.0	26.7	27.3	33.3
准教授	40.0	33.3	34.5	41.7
講師	33.3		22.0	33.3
助教	40.9		59.4	60.0
合計	37.7	27.8	34.4	43.5

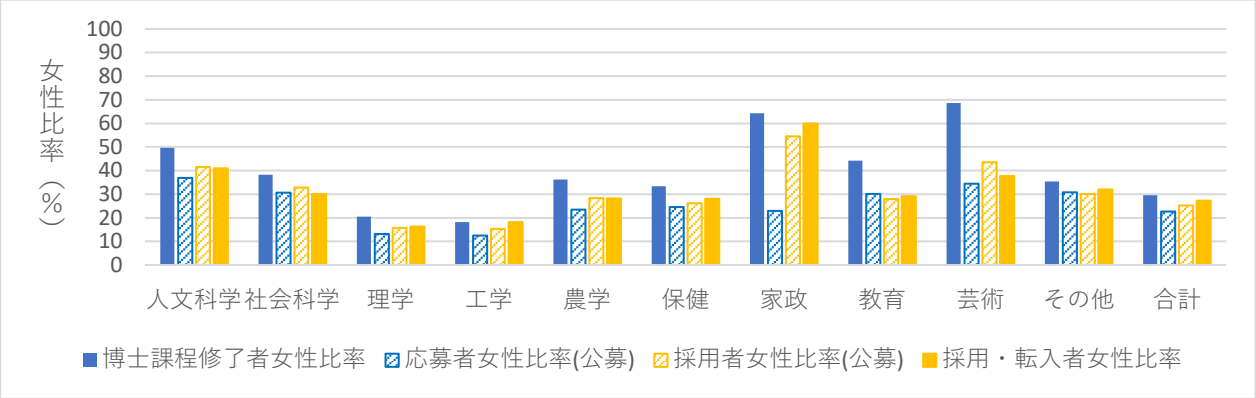
o) その他 （%）

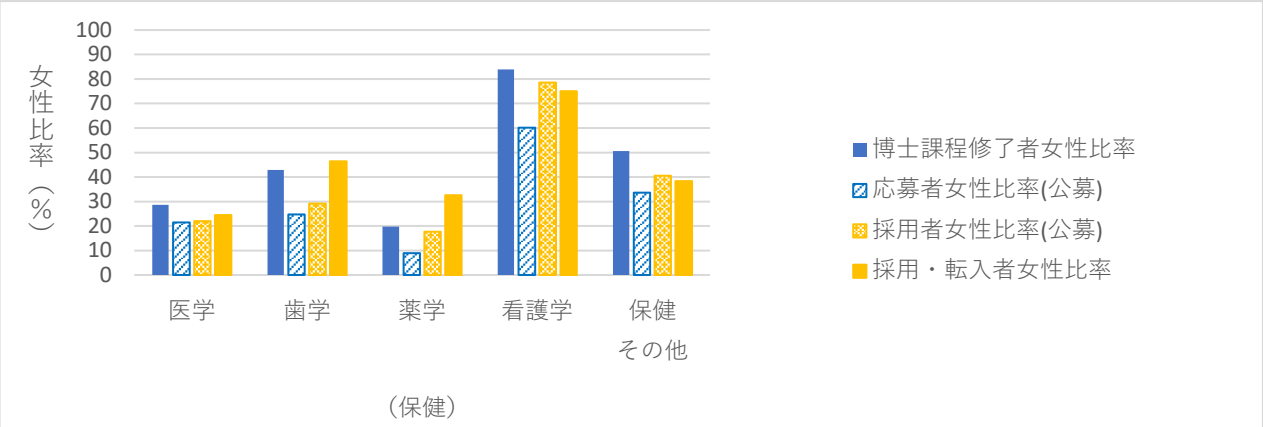
	採用・転入	学内昇任	公募人事応募者数	公募人事採用者数
教授	19.2	14.1	28.7	24.1
准教授	30.5	22.4	29.5	24.4
講師	39.8	34.6	43.8	47.1
助教	35.5		29.2	32.0
合計	32.1	19.4	30.8	30.1

p) 合計 （%）

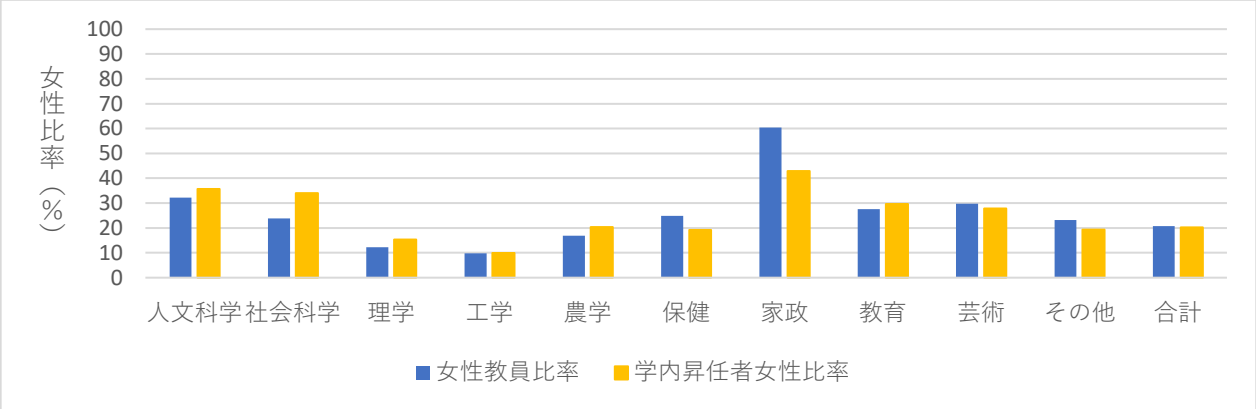
	採用・転入	学内昇任	公募人事応募者数	公募人事採用者数
教授	15.9	21.5	16.3	16.7
准教授	25.6	19.3	21.0	22.6
講師	31.3	18.2	30.3	31.0
助教	29.4	39.1	25.4	28.4
合計	27.3	20.2	22.6	25.3

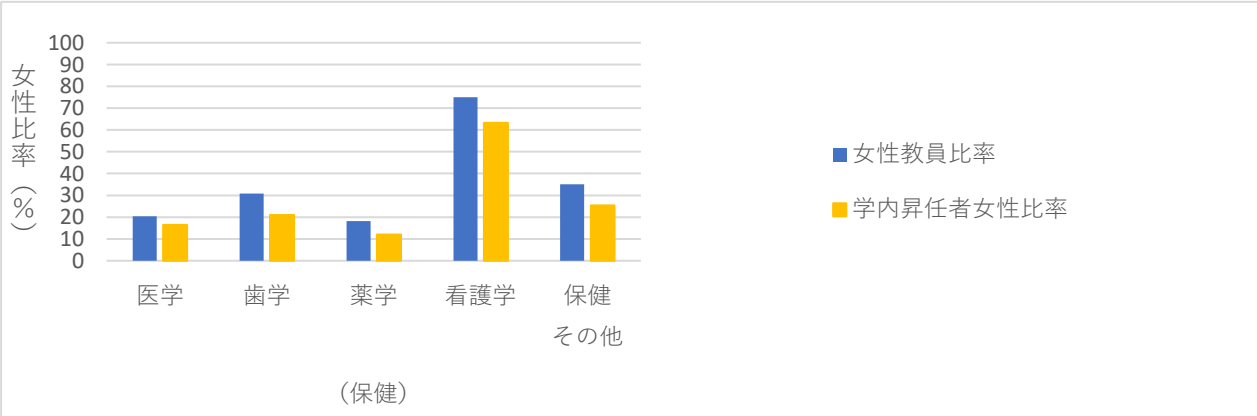
図Ⅱ-6-3　専攻分野別　博士課程修了者女性比率と公募人事による教員採用に係る応募者数及び採用者数並びに採用・転入者数の女性比率との比較





図Ⅱ-6-4　専攻分野別学内昇任者女性比率と女性教員比率の比較





７．職員の状況

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

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（※「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。）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。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 39.2%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。

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 22 回調査における職系別の合計では、すべての職系で女性比率が 50%を超えている。

表Ⅱ-7-1　職系別・職名別職員数の女性比率(1)

職系	事務系(%)						技術技能系(%)					
職名	課長相当職以上	課長補佐、専門員等	係長、専門職員等	主任等	その他一般職員	計	課長相当職以上	課長補佐、専門員等	係長、専門職員等	主任等	その他一般職員	計
第 1 回(2001)	1.5	3.7	11.5	44.5	48.2	28.9	0.7	4.5	12.1	15.2	22.7	17.6
第 2 回(2002)	1.4	4.9	12.3	46.9	47.3	29.1	1.7	5.7	12.0	10.5	23.1	16.6
第 3 回(2005)	2.0	5.6	17.3	48.8	46.9	29.6	1.3	5.9	11.1	19.7	21.5	15.7
第 4 回(2007)	2.8	6.7	16.9	50.0	47.5	30.6	2.5	6.1	13.9	8.2	22.2	16.6
第 5 回(2008)	3.2	8.2	18.6	51.3	48.7	31.9	1.2	5.3	14.9	6.1	23.2	17.3
第 6 回(2009)	3.4	9.3	20.5	52.2	49.5	33.2	1.2	4.9	14.9	6.5	23.4	17.6
第 7 回(2010)	4.2	10.0	22.3	53.9	50.1	34.4	0.0	6.4	16.4	9.7	24.7	18.5
第 8 回(2011)	5.2	11.3	23.3	53.5	51.6	35.5	1.2	5.3	16.7	14.0	25.4	19.0
第 9 回(2012)	5.7	12.2	25.7	53.2	53.1	36.8	1.2	6.7	17.5	16.3	25.8	19.6
第 10 回(2013)	5.9	13.5	27.2	53.8	54.0	37.7	1.0	7.1	17.7	17.8	28.0	20.7
第 11 回(2014)	6.5	14.3	28.7	54.0	56.0	39.4	0.5	7.0	18.0	18.5	28.3	21.0
第 12 回(2015)	7.3	15.7	29.9	54.2	57.9	40.7	0.5	7.8	18.5	20.4	28.7	21.6
第 13 回(2016)	9.1	16.6	31.0	55.0	58.7	41.7	4.5	8.1	19.4	22.3	29.7	22.3
第 14 回(2017)	10.3	19.0	32.3	55.3	59.9	42.9	2.6	9.4	20.2	22.4	29.4	22.6
第 15 回(2018)	11.8	20.9	33.5	56.4	61.0	44.5	3.5	9.3	20.7	23.8	30.1	23.2
第 16 回(2019)	12.8	22.1	34.4	56.8	63.3	46.1	4.7	11.4	20.8	22.8	33.4	24.6
第 17 回(2020)	15.2	23.9	35.3	58.5	64.1	47.5	6.6	12.5	20.9	25.2	34.9	25.4
第 18 回(2021)	15.8	25.9	36.4	58.4	66.2	49.1	6.1	11.9	21.6	25.0	36.5	26.6
第 19 回(2022)	17.5	28.2	37.2	59.6	67.4	50.4	6.8	11.3	22.1	21.3	38.8	27.6
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
第 22 回(2025)	**21.7**	**30.0**	**41.9**	**62.4**	**71.8**	**55.0**	**7.8**	**14.0**	**23.4**	**25.0**	**43.9**	**30.4**
前回比	＋1.7	＋0.4	＋1.6	＋1.4	＋0.8	＋1.3	＋0.2	－0.6	＋0.5	＋2.0	＋3.3	＋1.5

表Ⅱ-7-1　職系別・職名別職員数の女性比率(2)

職系	医療系(%)						教務系(%)					
職名	課長相当職以上	課長補佐、専門員等	係長、専門職員等	主任等	その他一般職員	計	課長相当職以上	課長補佐、専門員等	係長、専門職員等	主任等	その他一般職員	計
第 1 回(2001)	51.0	67.5	77.3	83.8	89.0	86.7				42.9	50.1	50.0
第 2 回(2002)	53.0	55.4	77.3	82.9	89.2	86.5				60.0	51.2	51.3
第 3 回(2005)	64.5	19.8	65.4	95.2	88.9	86.5	0.0	16.3	35.3	22.2	53.5	46.7
第 4 回(2007)	67.5	57.1	69.5	88.3	88.9	86.7	25.0	18.9	14.3	30.0	50.3	42.6
第 5 回(2008)	62.8	35.3	70.7	89.9	88.6	86.6	25.0	17.1	15.0	40.0	44.8	36.5
第 6 回(2009)	67.1	30.4	71.7	89.9	87.8	86.1	0.0	22.7	14.0	40.0	42.5	35.4
第 7 回(2010)	70.2	51.5	71.9	90.0	87.3	85.8	0.0	23.9	11.4	40.0	45.7	35.1
第 8 回(2011)	65.4	28.0	70.8	92.0	86.4	85.0	0.0	22.9	14.6	42.9	40.1	32.1
第 9 回(2012)	64.6	28.4	70.3	93.0	85.4	84.3	9.5	25.0	15.4	30.0	47.8	35.7
第 10 回(2013)	62.6	30.4	68.9	92.7	84.9	83.8	9.1	16.3	15.1	33.3	47.0	34.8
第 11 回(2014)	64.3	31.1	71.2	91.0	84.4	83.5	12.9	11.8	16.5	33.3	46.1	34.5
第 12 回(2015)	63.0	32.0	71.3	90.2	84.2	83.3	13.2	12.1	18.9	50.0	46.4	35.4
第 13 回(2016)	63.1	34.6	72.2	89.7	83.9	83.1	13.8	11.4	15.9	0.0	42.0	33.3
第 14 回(2017)	65.0	36.5	72.2	89.2	83.5	82.8	24.0	11.8	15.0	20.0	42.4	33.8
第 15 回(2018)	66.6	40.1	70.5	89.7	83.1	82.4	20.0	15.2	17.5	16.7	44.9	35.4
第 16 回(2019)	66.0	35.7	72.4	88.6	82.7	82.0	11.8	18.8	20.7	50.0	50.0	41.4
第 17 回(2020)	62.5	47.6	71.9	86.0	82.7	81.9	11.8	18.2	19.7	0.0	47.8	38.4
第 18 回(2021)	62.0	49.5	71.8	85.9	82.7	81.8	11.8	25.0	19.5	33.3	59.4	40.9
第 19 回(2022)	63.0	47.9	70.4	85.9	82.7	81.8	25.0	20.6	21.1	0.0	62.1	45.0
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
第 22 回(2025)	**62.8**	**47.7**	**69.3**	**84.0**	**82.1**	**81.0**	**14.3**	**24.4**	**24.8**	**20.0**	**66.5**	**47.3**
前回比	−0.2	＋1.3	−1.3	−0.8	−0.5	−0.6	＋1.8	＋3.9	＋5.3	−15.7	−4.4	＋1.4

表Ⅱ-7-1　職系別・職名別職員数の女性比率(3)

職系	その他(%)						合計(%)					
職名	課長相当職以上	課長補佐、専門員等	係長、専門職員等	主任等	その他一般職員	計	課長相当職以上	課長補佐、専門員等	係長、専門職員等	主任等	その他一般職員	計
第 1 回(2001)	14.3	0.0	5.0	8.0	29.0	27.7	4.8	13.1	22.3	52.8	65.9	49.3
第 2 回(2002)	14.3	0.0	4.8	6.9	28.2	26.6	5.7	11.0	22.5	55.9	67.1	49.7
第 3 回(2005)	0.0	0.0	0.0	0.0	22.6	20.1	8.6	7.0	23.6	62.0	69.9	51.6
第 4 回(2007)	100	0.0	13.6	8.0	20.2	19.2	10.7	13.4	24.4	61.7	72.4	55.1
第 5 回(2008)	100	0.0	0.0	6.5	20.8	19.4	9.6	10.5	27.0	64.3	73.3	56.9
第 6 回(2009)	50.0	0.0	33.3	6.7	18.8	18.4	10.4	10.8	28.4	63.1	73.2	57.6
第 7 回(2010)	0.0	9.1	43.8	0.0	17.4	17.7	12.7	14.9	29.9	64.8	73.8	58.4
第 8 回(2011)	0.0	18.2	50.0	9.1	15.7	16.7	11.7	12.2	31.1	65.9	74.2	59.7
第 9 回(2012)	0.0	20.0	56.3	13.6	15.7	17.1	12.3	13.0	32.3	66.0	74.2	60.1
第 10 回(2013)	0.0	30.0	27.8	16.7	19.0	19.9	12.3	14.0	32.8	66.7	74.6	60.8
第 11 回(2014)	0.0	26.7	61.4	5.6	20.4	26.9	12.6	14.7	34.1	66.6	74.8	61.7
第 12 回(2015)	0.0	20.0	44.1	20.0	32.4	32.4	13.6	16.0	35.3	66.0	75.3	62.5
第 13 回(2016)	0.0	18.2	40.5	28.6	24.0	25.2	15.0	17.1	36.2	66.3	75.5	63.0
第 14 回(2017)	0.0	0.0	31.3	26.7	27.7	27.4	16.2	19.1	36.9	66.3	75.6	63.5
第 15 回(2018)	0.0	20.0	25.0	9.1	33.6	31.8	17.5	21.1	37.7	66.8	75.6	64.0
第 16 回(2019)	0.0	30.8	34.5	14.3	30.5	30.6	18.5	21.7	39.1	66.1	75.9	64.5
第 17 回(2020)	36.4	36.4	45.3	20.0	34.9	36.3	20.6	24.6	39.6	68.0	76.1	65.1
第 18 回(2021)	0.0	40.9	44.9	0.0	33.5	35.4	20.9	26.5	40.1	65.9	76.7	65.8
第 19 回(2022)	25.0	38.5	34.1	20.0	32.9	33.1	22.5	27.9	40.5	66.5	76.7	66.0
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
第 22 回(2025)	**30.8**	**28.1**	**39.2**	**25.0**	**49.9**	**47.5**	**25.7**	**29.3**	**43.7**	**67.0**	**77.7**	**67.6**
前回比	－9.2	－7.4	＋3.1	＋25.0	＋8.9	＋7.1	＋1.2	＋0.2	＋1.0	＋0.2	＋0.3	＋0.6

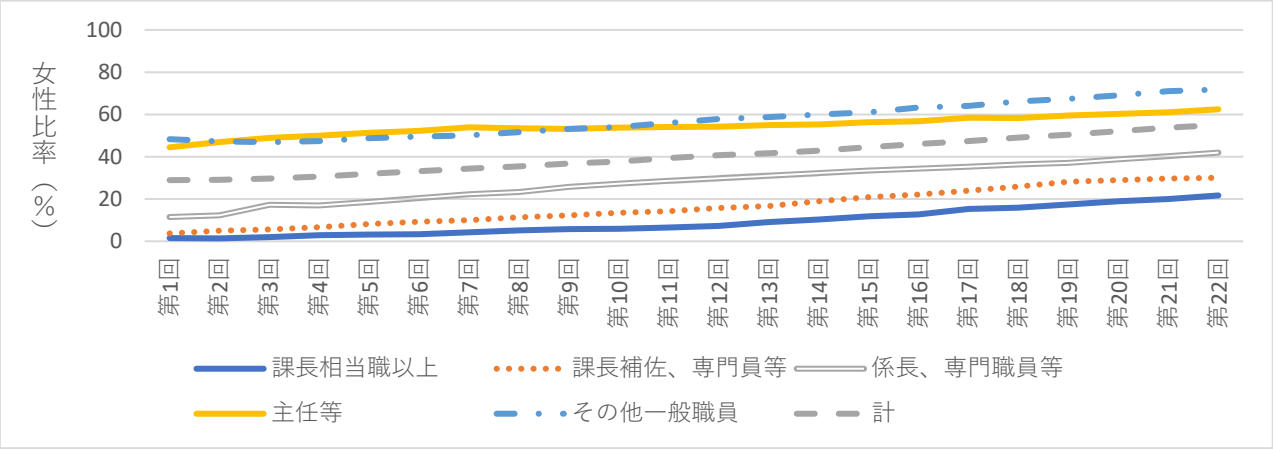
※その他の職系は、守衛、巡視、用務員、労務作業員、調理師等の業務に従事する者を指す。

表Ⅱ-7-1　職系別・職名別職員数の女性比率(4)

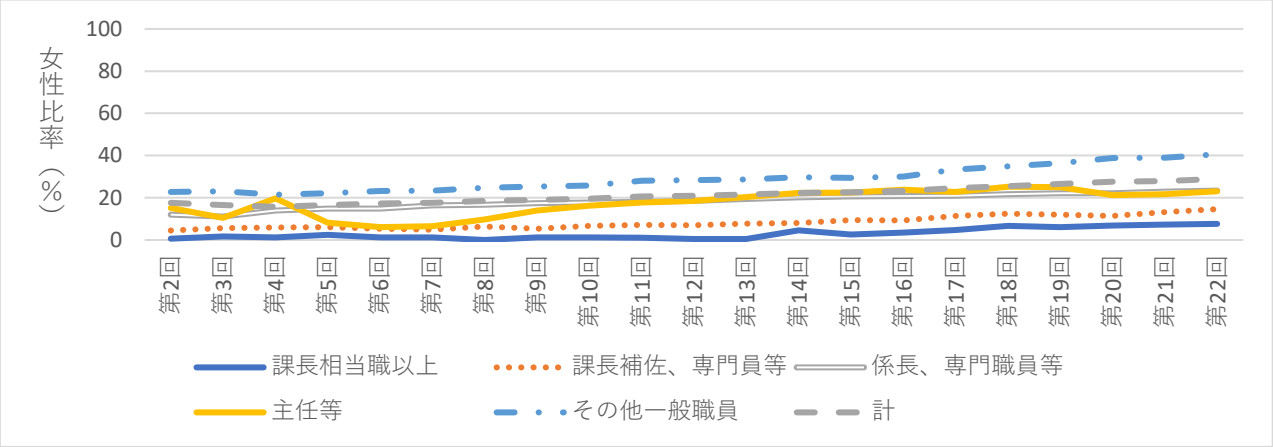
	URA（%）
第 18 回(2021)	37.7
第 19 回(2022)	38.3
第 20 回(2023)	37.5
第 21 回(2024)	40.8
第 22 回(2025)	**39.2**
前回比	−1.6

図Ⅱ-7-1　職系別・職名別職員数の女性比率の推移

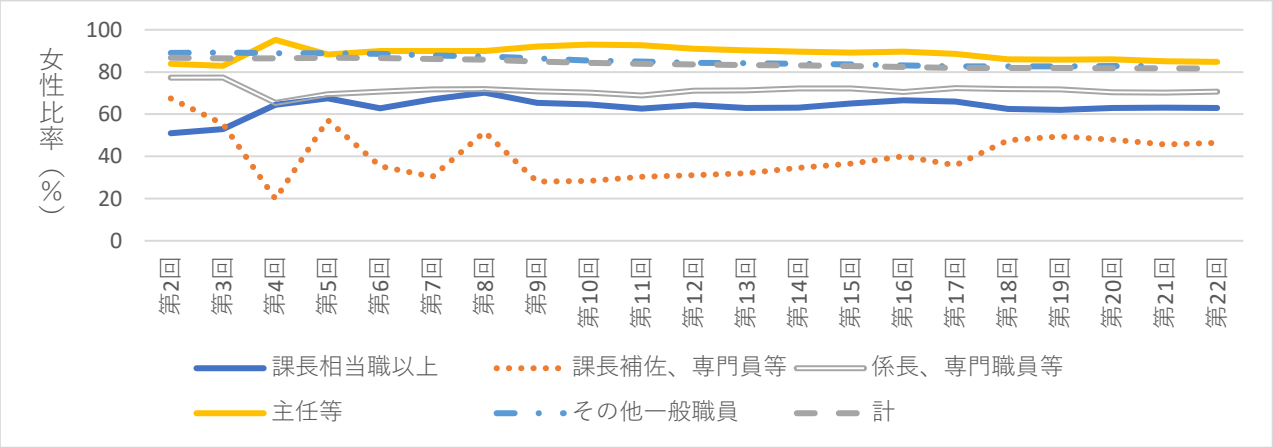
a）事務系



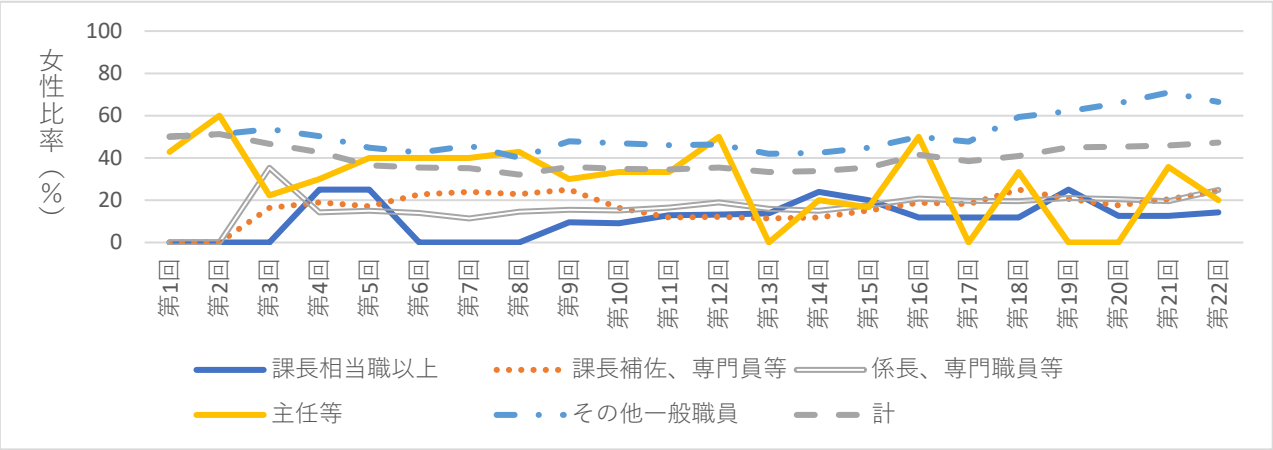
b）技術技能系



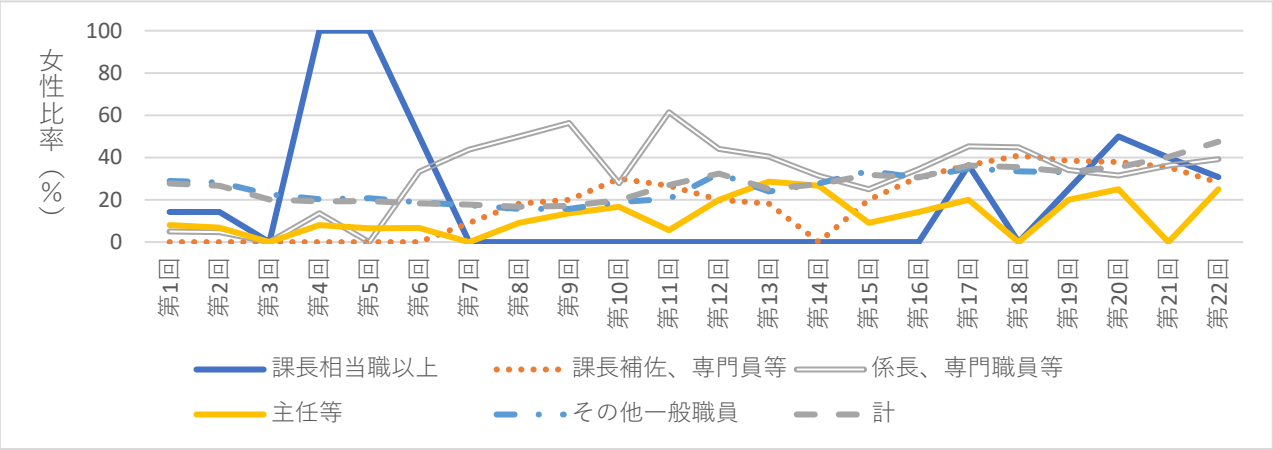
c）医療系



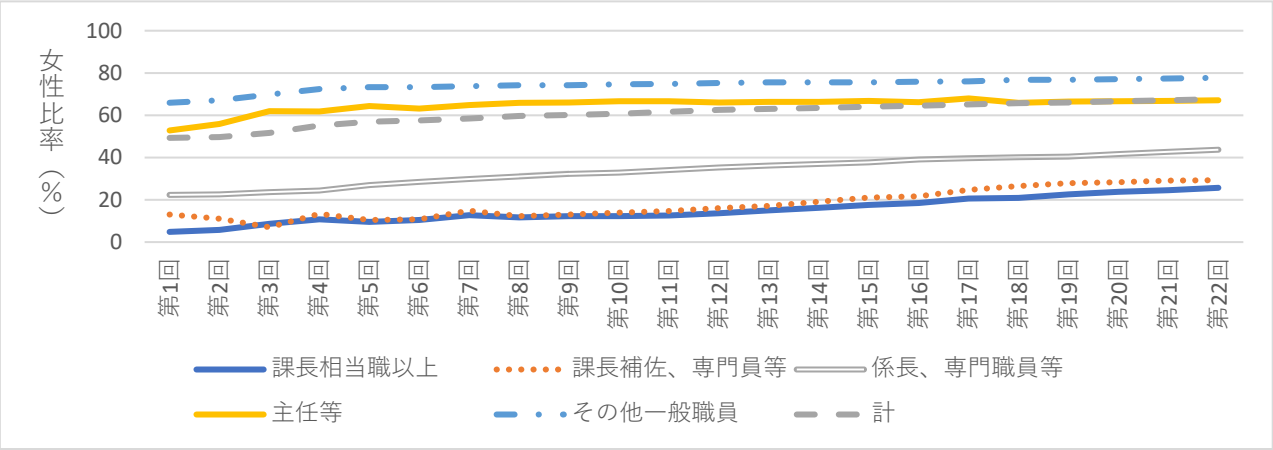
d）教務系



e）その他



f）合計



表Ⅱ-7-2　職系別・職名別採用者数の女性比率の推移(1)

職系	事務系（%）						技術技能系（%）					
職名	課長相当職以上	課長補佐、専門員等	係長、専門職員等	主任等	その他一般職員	計	課長相当職以上	課長補佐、専門員等	係長、専門職員等	主任等	その他一般職員	計
第 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
第 22 回(2025)	**17.9**	**24.6**	**48.5**	**56.4**	**76.0**	**68.1**	**6.1**	**19.0**	**35.1**	**8.3**	**64.7**	**58.0**
前回比	+1.0	+0.3	+5.9	−2.4	+1.0	+1.6	+0.6	+3.2	+8.3	+8.3	+11.4	+10.9

職系	医療系（%）						教務系（%）					
職名	課長相当職以上	課長補佐、専門員等	係長、専門職員等	主任等	その他一般職員	計	課長相当職以上	課長補佐、専門員等	係長、専門職員等	主任等	その他一般職員	計
第 13 回(2016)	100	28.6	61.5	76.5	82.6	82.5	25.0		15.8		35.5	27.8
第 14 回(2017)	50.0		50.0	87.5	83.5	83.4	100		6.3		40.0	31.3
第 15 回(2018)	44.4	33.3	66.7	85.7	82.8	82.7			14.3	100	34.6	29.3
第 16 回(2019)	28.6	0.0	85.7	78.6	80.2	80.1			30.0		82.0	74.6
第 17 回(2020)	50.0	50.0	83.3	42.9	79.0	78.9	0.0		13.6		56.1	38.8
第 18 回(2021)	40.0	33.3	72.7	100	81.9	81.8	0.0		19.0		72.5	56.2
第 19 回(2022)	80.0	100	60.0	33.3	81.4	81.4			37.5		60.7	52.3
第 20 回(2023)	50.0	0.0	60.0		81.9	81.9			12.5		80.0	60.7
第 21 回(2024)	50.0		69.2	61.5	83.1	83.0			21.1	0.0	70.5	54.7
第 22 回(2025)	**100.0**		**55.6**	**55.6**	**80.2**	**80.1**			**12.5**	**0.0**	**92.8**	**79.8**
前回比	+50.0		−13.6	−5.9	−2.9	−2.9			−8.6	±0.0	+22.3	+25.1

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（%）					
職名	課長相当職以上	課長補佐、専門員等	係長、専門職員等	主任等	その他一般職員	計	課長相当職以上	課長補佐、専門員等	係長、専門職員等	主任等	その他一般職員	計
第 13 回(2016)		0.0	50.0	25.0	39.7	38.8	10.7	19.4	29.3	47.8	76.7	71.3
第 14 回(2017)		0.0	50.0	33.3	44.9	43.8	7.6	11.2	31.5	55.3	76.2	70.4
第 15 回(2018)	0.0	28.6	14.3	33.3	35.2	32.6	10.8	21.8	30.4	54.1	76.2	70.7
第 16 回(2019)		20.0	35.7		47.1	43.7	10.4	21.5	32.3	48.1	75.6	71.0
第 17 回(2020)		80.0	46.2	0.0	44.2	45.0	14.0	30.3	34.5	32.6	74.2	69.6
第 18 回(2021)	0.0	25.0	44.0		53.0	49.0	11.5	23.0	30.5	48.1	76.9	72.1
第 19 回(2022)		0.0	50.0	0.0	40.3	38.7	12.6	24.3	37.4	34.2	76.6	71.7
第 20 回(2023)	0.0	50.0	21.1	66.7	46.7	42.9	13.8	22.3	32.8	37.1	76.8	71.9
第 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 22 回(2025)	**0.0**	**0.0**	**71.4**	**0.0**	**61.3**	**58.3**	**16.9**	**21.6**	**45.5**	**47.6**	**77.7**	**74.0**
前回比	±0.0	±0.0	+36.4	±0.0	−2.7	+1.8	+1.0	+0.3	+5.5	−7.5	−0.4	+0.3

※第 12 回まではデータなし。

８．女性教員比率、女性教員数が増加した上位大学

前回調査より女性教員比率が増加した上位5大学

＜各大学の取組 ＞

① アクションプランを踏まえた取組で特に効果を上げている取組

② 第４期中期目標・中期計画において男女共同参画を推進するために 2025 年度に実施又は実施予定の取組

１位　室蘭工業大学　　2.8ﾎﾟｲﾝﾄ増　(8.9%→11.7%)

① 「教職員のためのダイバーシティセミナー」開催（年１回）及びニュースレター「ダイバーシティ通信」発行（年２回）の取組みが、教職員の男女共同参画に関する意識改革を進めていくことに効果があった。

ニュースレター「ダイバーシティ通信」を学内外に広く発信（学内配布、ウェブページでの公開、全国の高等学校と大学への発送等）することにより、本学が男女共同参画を積極的に推進していることが周知され、学外者や入学希望者の本学への関心を高める効果を上げた。

また、育児・介護等のライフイベント期にある研究者に対して研究支援員を配置する取組みを行った結果、支援を受けた研究者が外部資金を獲得するなど両立支援に効果を上げた。

② 女性限定公募を積極的に活用する。

２位　埼玉大学　　2.6ﾎﾟｲﾝﾄ増　(20.2%→22.8%)

①・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。
・FD・SD 研修意識啓発セミナー「科学技術・学術分野における女性活躍から新たな未来が生まれる」（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。
・彩の国女性研究者・技術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。

②・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・技術者ネットワークシンポジウム、セミナー及びネットワーク参画機関と学生との交流イベントの実施。
・学長裁量経費による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。

3位　三重大学　　2.3ポイント増　（19.7%→22.0%）

①・学長主導によるインセンティブの導入等の取組により、学長・理事・副学長における女性比率および大学の意思決定機関における女性比率において当初目標の20%を早期に達成した。

・「三重大学ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブック」を毎年更新し、職業生活と家庭生活との両立を支援するための新たな制度及び変更点をホームページに掲載して全教職員に周知している。認知度も上がり、男性の育児休業得率においては年々向上し、2024年度末には目標値30%を達成し38%となった。

②・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。

4位　帯広畜産大学　　2.2ポイント増　（16.9%→19.1%）

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。

4位　奈良女子大学　　2.2ポイント増　（38.5%→40.7%）

①　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。

②　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、2024年度に採択された文部科学省科学技術人材育成費補助事業（ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型））により女性リーダー育成を支援するとともに、新設した男女共同参画推進機構fifty-fifty実現本部のもとで教員人事の動向をモニターし、必要に応じて学長等へ提言を行う。

前回調査より女性教員数が増加した上位5大学

＜各大学の取組 ＞

① アクションプランを踏まえた取組で特に効果を上げている取組

② 第４期中期目標・中期計画において男女共同参画を推進するために 2024 年度に実施又は実施予定の取組

１位 東京大学 57 人増 （629 人→686 人）

①・女性教員の積極的雇用支援事業である「女性教員（教授・准教授）増加のための加速プログラム」等の取組により、女性教員（教授・准教授）が増加した。（2024 年度：314 名→2025 年度：337 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。（2024 年度：89 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。（2024 年度：109 名）

・役員・部局長（教員）および副理事・本部部長・事務（部）長（職員）を対象に、「D&I への理解の深化・定着セミナー」を実施した。

・全教職員受講必須とし、ワークライフバランスに関する研修をオンラインにて実施した。（受講期間〔2024 年 9 月 11 日～10 月 31 日〕中の受講者は 13,554 名で受講率は 77%）

②・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。

・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し、選考のうえ参加者の一部に研究費支援を行う。

・役員・部局長（教員）および副理事・本部部長・事務（部）長（職員）を対象に、「D&I への理解の深化・定着セミナー」を実施する（受講必須）。

・全教職員を対象に、ジェンダー・エクイティ推進を含む DEI 研修を実施する（受講必須）。

・各部局の要望に応じて部局別教職員向け（FD・SD）研修を提供する。

・各部局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。

・研究者育成・キャリア形成支援事業、女性教員の積極的雇用支援事業及びライフイベントと研究活動の両立支援事業等を継続して実施する。

・2024 年度まで母校のみを対象としていた学校訪問説明会を、説明会を希望する高校等を募集し、そこに女性東大生を派遣するという形に変更して実施する。また、女子中高生、保護者、教員向けアンケートを新たに実施する。

・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。

２位 京都大学 38 人増 （644 人→682 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

3位　名古屋大学　　31人増　（480人→511人）

①○女性教員・研究者・女子学生の増加

・従来の女性教員増加策をさらに強化拡充し、部局毎の女性教員採用目標数を定めた。女性採用数が目標を上回った場合の新しいインセンティブ付与施策を定めた。

・女性教員増員に取り組む部局を支援するため「女性特任教員雇用支援経費」を全学予算から措置した。

・将来有望な若手の女性教員の積極的な採用にも別途インセンティブを付与し支援した。

・工学部において、学校推薦型選抜入試における女子枠を拡大した。

○就業環境の整備・充実

・学内保育所・学童保育所の運営により、子育て中の教職員を支援した。

・在宅勤務を可能とするための環境を整備した。

・育児部分休業の取得可能期間延長が制度化され、活用が始まった。

○男女の固定的な性別役割分担意識の改革

・ジェンダーリサーチ・ライブラリと共同し、連続セミナー「政治とジェンダー」、「ブックセミナー」及び若手研究者らの交流の場の創出を目的とした新企画「Yours & Youth Cross Talk」の第2弾「子どもを持つ共働き夫妻では何が起こっているのか」を開催した。

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」の改訂及び受講対象及び受講時期の最適化

○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・ワークショップ・FDの実施　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」を日本語及び英語で開講

○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及びチェックリストの活用継続

4位　九州大学　　26人増　（427人→453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41名の研修生の中から既に女性教授が13名、女性准教授が11名誕生しており、さらに、第1期生および第3期生から女性教授1名ずつの計2名が副理事に就任した。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2025年5月の69名（9.3%）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1週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。2024年度は36名の参加があった。本年度は対象を福岡県内の高校に在籍する女子生徒全てに広げ、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。2024年7月研修修了の第4期研修生9名の1段階昇任が、2025年7月までに実施された。引き続き第5期生及び第6期生の研修を継続する他、2025年10月から第7期生の研修を開始する。

なお、文部科学省の補助事業は2024年度で終了したが、2024年度までに実施した研修の成果等を踏まえ、2025年度以降は本学の自主事業として継続して実施している。

5位　大阪大学　　22人増　（687人→709人）

①・出産や育児、介護等の様々なライフイベントに直面し、研究時間を十分に確保できない研究者を支援するため、大学院修了者や学生等を研究支援員、アルバイトとして雇用する「研究支援員制度」「プラスONE(短期教育研究支援）制度」の実施
・一時預かり保育室の設置
・ベビーシッターサービスの割引券を発行する「ベビーシッター利用育児支援事業」の実施
・クロス・アポイントメントによる女性教員受け入れ支援制度の実施
・生理用品提供事業の全学的実施

②＜実施取組＞
○理工学系女子学生への入学支援金制度実施
○女子学生による小中高生への働きかけ・理系への進学促進
○アンコンシャス・バイアス克服を目的とした研修・講演の実施
○教員上位職における女性比率向上施策（差額人件費支援）
○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
○部局の自立した人事計画策定・自己点検・自己評価
＜実施予定＞
○理工学系女子学生への博士後期課程進学施策（女子大学院生優秀研究賞）
○構成員へのアンケート実施

第二部

（資料編）

Ⅰ．第 22 回追跡調査の集計結果

Ａ．統計調査集計・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 98

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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 113

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・・・・・・・・・ 174

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）－・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 180

Ｂ．第 22 回追跡調査票・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 194

Ｃ．大学別女性教員比率一覧・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 213

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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 215

教育・研究委員会 男女共同参画小委員会 委員名簿・・・・・・・・・・・・・・・・ 216

Ⅰ．第22回追跡調査の集計結果

A. 統計調査集計

1．男女共同参画の現状

表1．1　職階別・性別　教員数　　単位：人

	女	男	計	女性比率
学長	4	81	85	4.7
理事	90	348	438	20.5
副学長	86	330	416	20.7
教授	2,743	18,061	20,804	13.2
准教授	3,411	13,573	16,984	20.1
講師（常勤）	1,455	4,223	5,678	25.6
助教	5,319	13,600	18,919	28.1
小計	13,108	50,216	63,324	20.7
助手	375	238	613	61.2
計	13,483	50,454	63,937	21.1

表1．2　大学の意思決定機関等における性別構成　　単位：人

	女	男	計	女性比率
学長補佐等	195	845	1,040	18.8
経営協議会（学内委員）、教育研究評議会委員	469	2,632	3,101	15.1
部局長等	155	1,429	1,584	9.8
監事	15	66	81	18.5
小計	834	4,972	5,806	14.4
経営協議会等（学外委員）	200	545	745	26.8
非常勤監事	47	33	80	58.8
小計	247	578	825	29.9
計	1,081	5,550	6,631	16.3

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	2,489	8,761	11,250	22.1
教員以外の本務を持つ者	2,814	11,432	14,246	19.8
本務を持たない者（60歳以上）	1,266	3,107	4,373	29.0
本務を持たない者（40～60歳）	1,942	1,630	3,572	54.4
本務を持たない者（40歳未満）	538	724	1,262	42.6
計	9,049	25,654	34,703	26.1

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	727	4,006	4,733	15.4	904	2,832	3,736	24.2	285	574	859	33.2
教養部（一般教育）	6	20	26	23.1	8	34	42	19.0	2	11	13	15.4
大学院	1,225	8,791	10,016	12.2	1,344	6,302	7,646	17.6	516	1,442	1,958	26.4
附属病院	36	267	303	11.9	58	439	497	11.7	230	1,245	1,475	15.6
附置研究所	98	975	1,073	9.1	120	799	919	13.1	32	93	125	25.6
その他	651	4,002	4,653	14.0	977	3,167	4,144	23.6	390	858	1,248	31.3
計	2,743	18,061	20,804	13.2	3,411	13,573	16,984	20.1	1,455	4,223	5,678	25.6
上記のうち学国人内数（再掲）	163	503	666	24.5	346	823	1,169	29.6	193	223	416	46.4

学部・学科	教員数（本務者）											
	助　教				助　手				小　計			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
学部	584	1,258	1,842	31.7	32	19	51	62.7	2,532	8,689	11,221	22.6
教養部（一般教育）	8	5	13	61.5	1	0	1	100.0	25	70	95	26.3
大学院	2,043	5,204	7,247	28.2	176	68	244	72.1	5,304	21,807	27,111	19.6
附属病院	1,353	3,776	5,129	26.4	71	100	171	41.5	1,748	5,827	7,575	23.1
附置研究所	282	846	1,128	25.0	41	12	53	77.4	573	2,725	3,298	17.4
その他	1,049	2,511	3,560	29.5	54	39	93	58.1	3,121	10,577	13,698	22.8
計	5,319	13,600	18,919	28.1	375	238	613	61.2	13,303	49,695	62,998	21.1
上記のうち学国人内数（再掲）	698	1,001	1,699	41.1	10	8	18	55.6	1,410	2,558	3,968	35.5

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	4,425	2,966	7,391	59.9	794	577	1,371	57.9
社会科学	5,153	8,875	14,028	36.7	837	1,187	2,024	41.4
理学	1,746	5,183	6,929	25.2	1,001	3,420	4,421	22.6
工学	4,477	24,287	28,764	15.6	2,858	16,603	19,461	14.7
農学（獣医学、水産学を含む）	3,417	3,982	7,399	46.2	1,427	2,194	3,621	39.4
保健（医歯薬学を含む）	6,285	4,826	11,111	56.6	1,247	1,068	2,315	53.9
家政	321	0	321	100.0	44	3	47	93.6
教育	7,221	5,369	12,590	57.4	628	454	1,082	58.0
芸術	545	238	783	69.6	280	144	424	66.0
その他	2,692	3,426	6,118	44.0	2,439	5,368	7,807	31.2
法科大学院								
合計	36,282	59,152	95,434	38.0	11,555	31,018	42,573	27.1

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

専攻分野	博士課程修了者				専門職学位課程修了者			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
人文科学	240	243	483	49.7	30	20	50	60.0
社会科学	173	279	452	38.3	272	471	743	36.6
理学	243	941	1,184	20.5				
工学	653	2,933	3,586	18.2	1	12	13	7.7
農学（獣医学、水産学を含む）	285	503	788	36.2				
保健（医歯薬学を含む）	1,169	2,337	3,506	33.3	53	42	95	55.8
家政	9	5	14	64.3				
教育	168	212	380	44.2	707	1,026	1,733	40.8
芸術	48	22	70	68.6				
その他	644	1,175	1,819	35.4	37	104	141	26.2
法科大学院					260	541	801	32.5
合計	3,632	8,650	12,282	29.6	1,360	2,216	3,576	38.0

※第15回から、「保健」を細分化して調査した。

専攻分野	学部卒業者				修士課程修了者			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
医学	1,542	3,202	4,744	32.5	222	204	426	52.1
歯学	296	263	559	53.0	27	3	30	90.0
薬学	567	585	1,152	49.2	169	372	541	31.2
看護学	1,527	76	1,603	95.3	147	30	177	83.1
保健その他	2353	700	3053	77.1	682	459	1141	59.8

専攻分野	博士課程修了者				専門職学位課程修了者			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
医学	687	1,716	2,403	28.6	22	17	39	56.4
歯学	194	258	452	42.9				
薬学	39	159	198	19.7				
看護学	47	9	56	83.9				
保健その他	202	195	397	50.9	31	25	56	55.4

表1．6　専攻分野別 教員数(本務者)　　単位:人

専攻分野		教授											
		女			男			計			女性比率		
			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
				うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	40歳以上	352	3	0	1,100	22	13	1,452	25	13	24.2	12.0	0.0
	40歳未満	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0.0	0.0	0.0
社会科学	40歳以上	354	22	16	1,619	104	69	1,973	126	85	17.9	17.5	18.8
	40歳未満	1	0	0	10	0	0	11	0	0	9.1	0.0	0.0
理学	40歳以上	163	19	17	1,964	103	68	2,127	122	85	7.7	15.6	20.0
	40歳未満	1	0	0	17	1	1	18	1	1	5.6	0.0	0.0
工学	40歳以上	230	20	18	4,415	307	213	4,645	327	231	5.0	6.1	7.8
	40歳未満	2	0	0	15	2	1	17	2	1	11.8	0.0	0.0
農学	40歳以上	118	6	6	1,429	64	40	1,547	70	46	7.6	8.6	13.0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0
保健	40歳以上	551	193	160	3,185	1,239	1,000	3,736	1,432	1,160	14.7	13.5	13.8
	40歳未満	1	1	1	10	3	2	11	4	3	9.1	25.0	33.3
家政	40歳以上	30	1	1	21	0	0	51	1	1	58.8	100.0	100.0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0
教育	40歳以上	500	42	29	1,742	192	140	2,242	234	169	22.3	17.9	17.2
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0
芸術	40歳以上	62	36	24	258	114	73	320	150	97	19.4	24.0	24.7
	40歳未満	1	0	0	0	0	0	1	0	0	100.0	0.0	0.0
その他	40歳以上	377	61	43	2,260	503	360	2,637	564	403	14.3	10.8	10.7
	40歳未満	0	0	0	15	5	3	15	5	3	0.0	0.0	0.0
合計		2,743	404	315	18,061	2,659	1,983	20,804	3,063	2,298	13.2	13.2	13.7

専攻分野		准教授											
		女			男			計			女性比率		
			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
				うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	40歳以上	340	30	24	638	41	28	978	71	52	34.8	42.3	46.2
	40歳未満	78	10	6	119	8	5	197	18	11	39.6	55.6	54.5
社会科学	40歳以上	221	12	11	558	57	42	779	69	53	28.4	17.4	20.8
	40歳未満	78	6	6	270	19	14	348	25	20	22.4	24.0	30.0
理学	40歳以上	177	29	24	1,397	107	78	1,574	136	102	11.2	21.3	23.5
	40歳未満	40	2	1	281	54	47	321	56	48	12.5	3.6	2.1
工学	40歳以上	304	52	36	2,992	240	184	3,296	292	220	9.2	17.8	16.4
	40歳未満	78	13	10	679	122	102	757	135	112	10.3	9.6	8.9
農学	40歳以上	226	14	10	1,010	50	28	1,236	64	38	18.3	21.9	26.3
	40歳未満	32	6	5	119	12	10	151	18	15	21.2	33.3	33.3
保健	40歳以上	622	282	243	2,306	1,110	913	2,928	1,392	1,156	21.2	20.3	21.0
	40歳未満	25	12	10	117	68	59	142	80	69	17.6	15.0	14.5
家政	40歳以上	13	0	0	8	0	0	21	0	0	61.9	0.0	0.0
	40歳未満	2	0	0	1	0	0	3	0	0	66.7	0.0	0.0
教育	40歳以上	456	48	39	1,024	87	66	1,480	135	105	30.8	35.6	37.1
	40歳未満	79	6	5	190	22	17	269	28	22	29.4	21.4	22.7
芸術	40歳以上	85	45	36	149	68	50	234	113	86	36.3	39.8	41.9
	40歳未満	11	5	4	8	3	1	19	8	5	57.9	62.5	80.0
その他	40歳以上	482	148	98	1,442	372	252	1,924	520	350	25.1	28.5	28.0
	40歳未満	62	26	15	265	108	68	327	134	83	19.0	19.4	18.1
合計		3,411	746	583	13,573	2,548	1,964	16,984	3,294	2,547	20.1	22.6	22.9

専攻分野		講師(常勤)											
		女			男			計			女性比率		
			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
				うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	40歳以上	67	39	29	80	33	25	147	72	54	45.6	54.2	53.7
	40歳未満	82	38	35	105	54	45	187	92	80	43.9	41.3	43.8
社会科学	40歳以上	52	25	19	61	28	21	113	53	40	46.0	47.2	47.5
	40歳未満	91	55	38	178	109	76	269	164	114	33.8	33.5	33.3
理学	40歳以上	42	11	9	167	25	17	209	36	26	20.1	30.6	34.6
	40歳未満	17	8	7	68	23	20	85	31	27	20.0	25.8	25.9
工学	40歳以上	40	13	13	196	33	23	236	46	36	16.9	28.3	36.1
	40歳未満	47	19	13	201	38	23	248	57	36	19.0	33.3	36.1
農学	40歳以上	17	2	2	66	5	2	83	7	4	20.5	28.6	50.0
	40歳未満	4	0	0	18	5	4	22	5	4	18.2	0.0	0.0
保健	40歳以上	555	268	215	2,202	1,099	913	2,757	1,367	1,128	20.1	19.6	19.1
	40歳未満	66	36	28	198	146	104	264	182	132	25.0	19.8	21.2
家政	40歳以上	1	0	0	1	0	0	2	0	0	50.0	0.0	0.0
	40歳未満	5	0	0	7	1	1	12	1	1	41.7	0.0	0.0
教育	40歳以上	76	24	20	112	22	19	188	46	39	40.4	52.2	51.3
	40歳未満	70	30	28	183	60	57	253	90	85	27.7	33.3	32.9
芸術	40歳以上	16	10	7	39	24	20	55	34	27	29.1	29.4	25.9
	40歳未満	5	3	2	7	4	4	12	7	6	41.7	42.9	33.3
その他	40歳以上	149	67	44	212	96	80	361	163	124	41.3	41.1	35.5
	40歳未満	53	30	20	122	69	53	175	99	73	30.3	30.3	27.4
合計		1,455	678	529	4,223	1,874	1,507	5,678	2,552	2,036	25.6	26.6	26.0

専攻分野		助教											
		女			男			計			女性比率		
			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
				うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	40歳以上	62	38	17	75	28	13	137	66	30	45.3	57.6	56.7
	40歳未満	101	70	29	161	93	54	262	163	83	38.5	42.9	34.9
社会科学	40歳以上	38	21	14	40	17	14	78	38	28	48.7	55.3	50.0
	40歳未満	59	43	27	120	68	47	179	111	74	33.0	38.7	36.5
理学	40歳以上	77	42	27	440	74	48	517	116	75	14.9	36.2	36.0
	40歳未満	211	145	95	864	520	357	1,075	665	452	19.6	21.8	21.0
工学	40歳以上	128	59	48	622	104	74	750	163	122	17.1	36.2	39.3
	40歳未満	345	240	179	1,647	977	718	1,992	1,217	897	17.3	19.7	20.0
農学	40歳以上	91	28	18	267	46	25	358	74	43	25.4	37.8	41.9
	40歳未満	181	106	66	398	238	143	579	344	209	31.3	30.8	31.6
保健	40歳以上	1,797	1,086	870	3,883	2,332	1,844	5,680	3,418	2,714	31.6	31.8	32.1
	40歳未満	1,453	1,091	875	3,440	2,607	2,096	4,893	3,698	2,971	29.7	29.5	29.5
家政	40歳以上	2	1	0	0	0	0	2	1	0	100.0	100.0	0.0
	40歳未満	8	8	1	2	1	0	10	9	1	80.0	88.9	100.0
教育	40歳以上	38	22	14	35	18	11	73	40	25	52.1	55.0	56.0
	40歳未満	78	47	25	115	68	42	193	115	67	40.4	40.9	37.3
芸術	40歳以上	14	9	4	21	8	6	35	17	10	40.0	52.9	40.0
	40歳未満	24	17	12	34	25	18	58	42	30	41.4	40.5	40.0
その他	40歳以上	249	169	116	474	223	149	723	392	265	34.4	43.1	43.8
	40歳未満	363	316	217	962	840	574	1,325	1,156	791	27.4	27.3	27.4
合計		5,319	3,558	2,654	13,600	8,287	6,233	18,919	11,845	8,887	28.1	30.0	29.9

専攻分野		小計											
		女			男			計			女性比率		
			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
				うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	40歳以上	821	110	70	1,893	124	79	2,714	234	149	30.3	47.0	47.0
	40歳未満	261	118	70	386	155	104	647	273	174	40.3	43.2	40.2
社会科学	40歳以上	665	80	60	2,278	206	146	2,943	286	206	22.6	28.0	29.1
	40歳未満	229	104	71	578	196	137	807	300	208	28.4	34.7	34.1
理学	40歳以上	459	101	77	3,968	309	211	4,427	410	288	10.4	24.6	26.7
	40歳未満	269	155	103	1,230	598	425	1,499	753	528	17.9	20.6	19.5
工学	40歳以上	702	144	115	8,225	684	494	8,927	828	609	7.9	17.4	18.9
	40歳未満	472	272	202	2,542	1,139	844	3,014	1,411	1,046	15.7	19.3	19.3
農学	40歳以上	452	50	36	2,772	165	95	3,224	215	131	14.0	23.3	27.5
	40歳未満	217	112	71	535	255	157	752	367	228	28.9	30.5	31.1
保健	40歳以上	3,525	1,829	1,488	11,576	5,780	4,670	15,101	7,609	6,158	23.3	24.0	24.2
	40歳未満	1,545	1,140	914	3,765	2,824	2,261	5,310	3,964	3,175	29.1	28.8	28.8
家政	40歳以上	46	2	1	30	0	0	76	2	1	60.5	100.0	100.0
	40歳未満	15	8	1	10	2	1	25	10	2	60.0	80.0	50.0
教育	40歳以上	1,070	136	102	2,913	319	236	3,983	455	338	26.9	29.9	30.2
	40歳未満	227	83	58	488	150	116	715	233	174	31.7	35.6	33.3
芸術	40歳以上	177	100	71	467	214	149	644	314	220	27.5	31.8	32.3
	40歳未満	41	25	18	49	32	23	90	57	41	45.6	43.9	43.9
その他	40歳以上	1,257	445	301	4,388	1,194	841	5,645	1,639	1,142	22.3	27.2	26.4
	40歳未満	478	372	252	1,364	1,022	698	1,842	1,394	950	26.0	26.7	26.5
合計		12,928	5,386	4,081	49,457	15,368	11,687	62,385	20,754	15,768	20.7	26.0	25.9

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			うち任期付き			うち任期付き	
				うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	40歳以上	9	3	2	3	3	3	12	6	5	75.0	50.0	40.0
	40歳未満	2	2	1	1	1	0	3	3	1	66.7	66.7	100.0
社会科学	40歳以上	66	8	6	12	0	0	78	8	6	84.6	100.0	100.0
	40歳未満	9	6	6	3	3	3	12	9	9	75.0	66.7	66.7
理学	40歳以上	8	3	2	9	3	3	17	6	5	47.1	50.0	40.0
	40歳未満	5	5	4	3	2	2	8	7	6	62.5	71.4	66.7
工学	40歳以上	18	3	2	18	0	0	36	3	2	50.0	100.0	100.0
	40歳未満	3	2	2	6	5	4	9	7	6	33.3	28.6	33.3
農学	40歳以上	3	3	3	3	0	0	6	3	3	50.0	100.0	100.0
	40歳未満	6	6	3	4	4	4	10	10	7	60.0	60.0	42.9
保健	40歳以上	113	95	89	46	38	30	159	133	119	71.1	71.4	74.8
	40歳未満	82	74	57	98	93	42	180	167	99	45.6	44.3	57.6
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	0.0	0.0	0.0
教育	40歳以上	5	1	0	0	0	0	5	1	0	100.0	100.0	0.0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0
芸術	40歳以上	3	3	3	1	1	1	4	4	4	75.0	75.0	75.0
	40歳未満	10	10	10	1	1	1	11	11	11	90.9	90.9	90.9
その他	40歳以上	23	12	11	22	5	4	45	17	15	51.1	70.6	73.3
	40歳未満	7	5	5	8	8	6	15	13	11	46.7	38.5	45.5
合計		375	244	209	238	167	103	613	411	312	61.2	59.4	67.0

専攻分野		教授											
		女	うち任期付き	うち契約更新可能性有	男	うち任期付き	うち契約更新可能性有	計	うち任期付き	うち契約更新可能性有	女性比率	うち任期付き	うち契約更新可能性有
医学	40歳以上	191	103	78	2,103	955	791	2,294	1,058	869	8.3	9.7	9.0
	40歳未満	0	0	0	7	2	2	7	2	2	0.0	0.0	0.0
歯学	40歳以上	22	8	8	239	70	61	261	78	69	8.4	10.3	11.6
	40歳未満	1	1	1	0	0	0	1	1	1	100.0	100.0	100.0
薬学	40歳以上	21	5	5	236	53	43	257	58	48	8.2	8.6	10.4
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0
看護学	40歳以上	176	56	41	98	34	27	274	90	68	64.2	62.2	60.3
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0
保健その他	40歳以上	124	20	18	380	87	66	504	107	84	24.6	18.7	21.4
	40歳未満	0	0	0	2	0	0	2	0	0	0.0	0.0	0.0
合計		535	193	151	3,065	1,201	990	3,600	1,394	1,141	14.9	13.8	13.2

専攻分野		准教授											
		女	うち任期付き	うち契約更新可能性有	男	うち任期付き	うち契約更新可能性有	計	うち任期付き	うち契約更新可能性有	女性比率	うち任期付き	うち契約更新可能性有
医学	40歳以上	273	160	123	1,618	849	709	1,891	1,009	832	14.4	15.9	14.8
	40歳未満	9	7	5	52	38	33	61	45	38	14.8	15.6	13.2
歯学	40歳以上	44	19	12	142	56	53	186	75	65	23.7	25.3	18.5
	40歳未満	1	1	1	6	4	4	7	5	5	14.3	20.0	20.0
薬学	40歳以上	29	8	6	155	52	48	184	60	54	15.8	13.3	11.1
	40歳未満	3	0	0	27	10	8	30	10	8	10.0	0.0	0.0
看護学	40歳以上	109	48	35	28	10	9	137	58	44	79.6	82.8	79.5
	40歳未満	4	2	2	4	2	2	8	4	4	50.0	50.0	50.0
保健その他	40歳以上	139	43	35	261	116	103	400	159	138	34.8	27.0	25.4
	40歳未満	7	2	2	22	13	12	29	15	14	24.1	13.3	14.3
合計		618	290	221	2,315	1,150	981	2,933	1,440	1,202	21.1	20.1	18.4

専攻分野		講師(常勤)											
		女	うち任期付き	うち契約更新可能性有	男	うち任期付き	うち契約更新可能性有	計	うち任期付き	うち契約更新可能性有	女性比率	うち任期付き	うち契約更新可能性有
医学	40歳以上	325	174	144	1,764	870	736	2,089	1,044	880	15.6	16.7	16.4
	40歳未満	31	18	17	112	83	66	143	101	83	21.7	17.8	20.5
歯学	40歳以上	34	15	13	127	40	36	161	55	49	21.1	27.3	26.5
	40歳未満	4	4	3	15	10	8	19	14	11	21.1	28.6	27.3
薬学	40歳以上	9	4	2	38	11	5	47	15	7	19.1	26.7	28.6
	40歳未満	6	3	2	16	7	4	22	10	6	27.3	30.0	33.3
看護学	40歳以上	74	21	20	10	8	7	84	29	27	88.1	72.4	74.1
	40歳未満	4	1	1	5	3	3	9	4	4	44.4	25.0	25.0
保健その他	40歳以上	82	36	32	163	112	102	245	148	134	33.5	24.3	23.9
	40歳未満	18	7	3	30	22	15	48	29	18	37.5	24.1	16.7
合計		587	283	237	2,280	1,166	982	2,867	1,449	1,219	20.5	19.5	19.4

専攻分野		助教											
		女	うち任期付き	うち契約更新可能性有	男	うち任期付き	うち契約更新可能性有	計	うち任期付き	うち契約更新可能性有	女性比率	うち任期付き	うち契約更新可能性有
医学	40歳以上	1,232	778	639	3,295	1,965	1,605	4,527	2,743	2,244	27.2	28.4	28.5
	40歳未満	927	713	595	2,661	2,013	1,646	3,588	2,726	2,241	25.8	26.2	26.6
歯学	40歳以上	140	56	45	166	68	60	306	124	105	45.8	45.2	42.9
	40歳未満	162	119	99	222	158	140	384	277	239	42.2	43.0	41.4
薬学	40歳以上	28	17	10	50	18	16	78	35	26	35.9	48.6	38.5
	40歳未満	58	42	25	171	113	70	229	155	95	25.3	27.1	26.3
看護学	40歳以上	139	72	60	18	12	12	157	84	72	88.5	85.7	83.3
	40歳未満	95	60	51	37	25	23	132	85	74	72.0	70.6	68.9
保健その他	40歳以上	240	153	113	318	256	186	558	409	299	43.0	37.4	37.8
	40歳未満	181	132	94	292	251	200	473	383	294	38.3	34.5	32.0
合計		3,202	2,142	1,731	7,230	4,879	3,958	10,432	7,021	5,689	30.7	30.5	30.4

専攻分野		小計											
		女			男			計			女性比率		
			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
				うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
医学	40歳以上	2,021	1,215	984	8,780	4,639	3,841	10,801	5,854	4,825	18.7	20.8	20.4
	40歳未満	967	738	617	2,832	2,136	1,747	3,799	2,874	2,364	25.5	25.7	26.1
歯学	40歳以上	240	98	78	674	234	210	914	332	288	26.3	29.5	27.1
	40歳未満	168	125	104	243	172	152	411	297	256	40.9	42.1	40.6
薬学	40歳以上	87	34	23	479	134	112	566	168	135	15.4	20.2	17.0
	40歳未満	67	45	27	214	130	82	281	175	109	23.8	25.7	24.8
看護学	40歳以上	498	197	156	154	64	55	652	261	211	76.4	75.5	73.9
	40歳未満	103	63	54	46	30	28	149	93	82	69.1	67.7	65.9
保健その他	40歳以上	585	252	198	1,122	571	457	1,707	823	655	34.3	30.6	30.2
	40歳未満	206	141	99	346	286	227	552	427	326	37.3	33.0	30.4
合計		4,942	2,908	2,340	14,890	8,396	6,911	19,832	11,304	9,251	24.9	25.7	25.3

専攻分野		助手											
		女			男			計			女性比率		
			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
				うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
医学	40歳以上	53	47	46	14	13	12	67	60	58	79.1	78.3	79.3
	40歳未満	25	25	23	24	23	19	49	48	42	51.0	52.1	54.8
歯学	40歳以上	3	2	2	1	0	0	4	2	2	75.0	100.0	100.0
	40歳未満	1	1	1	0	0	0	1	1	1	100.0	100.0	100.0
薬学	40歳以上	2	0	0	1	0	0	3	0	0	66.7	0.0	0.0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0
看護学	40歳以上	7	6	6	2	2	2	9	8	8	77.8	75.0	75.0
	40歳未満	13	7	7	5	4	4	18	11	11	72.2	63.6	63.6
保健その他	40歳以上	48	40	35	28	23	16	76	63	51	63.2	63.5	68.6
	40歳未満	43	41	26	69	66	19	112	107	45	38.4	38.3	57.8
合計		195	169	146	144	131	72	339	300	218	57.5	56.3	67.0

※第15回から、年齢区分を設けた。
※「商船」は、大学数、学生数、教員数ともに全体数が少なく、女性比率の経年度推移や大学数による正確な傾向をみることは難しいため、第13回から「その他」に含めることとした。
※第15回から、「保健」を細分化して調査した。
※第16回から、任期付き教員について契約更新の可能性の有無を調査した。

表1．7－1　常勤教員の採用・転入

単位：人

異動後の職名	教　授				准教授				講　師（常勤）			
専攻分野	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
人文科学	7	11	18	38.9	40	63	103	38.8	37	40	77	48.1
社会科学	14	59	73	19.2	33	81	114	28.9	35	61	96	36.5
理学	8	65	73	11.0	10	109	119	8.4	6	18	24	25.0
工学	11	127	138	8.0	38	197	235	16.2	12	29	41	29.3
農学（獣医学、水産学を含む）	5	34	39	12.8	17	39	56	30.4	3	5	8	37.5
保健（医歯薬学を含む）	35	198	233	15.0	54	130	184	29.3	51	176	227	22.5
家政	0	2	2	0.0	0	0	0	0.0	3	2	5	60.0
教育	18	57	75	24.0	32	83	115	27.8	21	62	83	25.3
芸術	1	4	5	20.0	8	12	20	40.0	2	4	6	33.3
その他	30	126	156	19.2	62	141	203	30.5	35	53	88	39.8
計	129	683	812	15.9	294	855	1,149	25.6	205	450	655	31.3
上記のうち外国人（再掲）	11	24	35	31.4	46	88	134	34.3	53	46	99	53.5

異動後の職名	助　教				小　計				助　手			
専攻分野	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
人文科学	43	69	112	38.4	127	183	310	41.0	1	3	4	25.0
社会科学	31	62	93	33.3	113	263	376	30.1	4	1	5	80.0
理学	61	245	306	19.9	85	437	522	16.3	4	4	8	50.0
工学	98	362	460	21.3	159	715	874	18.2	0	4	4	0.0
農学（獣医学、水産学を含む）	44	98	142	31.0	69	176	245	28.2	5	0	5	100.0
保健（医歯薬学を含む）	688	1,623	2,311	29.8	828	2,127	2,955	28.0	76	47	123	61.8
家政	3	0	3	100.0	6	4	10	60.0	1	0	1	100.0
教育	26	34	60	43.3	97	236	333	29.1	1	0	1	100.0
芸術	9	13	22	40.9	20	33	53	37.7	2	0	2	100.0
その他	167	303	470	35.5	294	623	917	32.1	5	9	14	35.7
計	1,170	2,809	3,979	29.4	1,798	4,797	6,595	27.3	99	68	167	59.3
上記のうち外国人（再掲）	225	309	534	42.1	335	467	802	41.8	3	3	6	50.0

異動後の職名	教　授				准教授				講　師（常勤）			
専攻分野	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
医学	17	141	158	10.8	26	94	120	21.7	36	141	177	20.3
歯学	1	10	11	9.1	4	7	11	36.4	2	3	5	40.0
薬学	2	14	16	12.5	7	13	20	35.0	1	2	3	33.3
看護学	5	7	12	41.7	6	0	6	100.0	4	0	4	100.0
保健その他	9	14	23	39.1	11	13	24	45.8	6	16	22	27.3
計	34	186	220	15.5	54	127	181	29.8	49	162	211	23.2

異動後の職名	助　教				小　計				助　手			
専攻分野	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
医学	489	1,382	1,871	26.1	568	1,758	2,326	24.4	54	12	66	81.8
歯学	64	62	126	50.8	71	82	153	46.4	5	0	5	100.0
薬学	18	29	47	38.3	28	58	86	32.6	0	0	0	0.0
看護学	36	10	46	78.3	51	17	68	75.0	4	1	5	80.0
保健その他	74	118	192	38.5	100	161	261	38.3	13	34	47	27.7
計	681	1,601	2,282	29.8	818	2,076	2,894	28.3	76	47	123	61.8

※「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	教　授				准教授				講　師（常勤）			
専攻分野	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
人文科学	44	80	124	35.5	21	36	57	36.8	2	5	7	28.6
社会科学	35	61	96	36.5	11	26	37	29.7	3	8	11	27.3
理学	18	90	108	16.7	14	78	92	15.2	2	19	21	9.5
工学	21	219	240	8.8	23	178	201	11.4	4	37	41	9.8
農学（獣医学、水産学を含む）	16	91	107	15.0	18	47	65	27.7	1	3	4	25.0
保健（医歯薬学を含む）	40	109	149	26.8	38	218	256	14.8	68	308	376	18.1
家政	3	2	5	60.0	0	1	1	0.0	0	1	1	0.0
教育	36	89	125	28.8	17	32	49	34.7	1	7	8	12.5
芸術	8	22	30	26.7	2	4	6	33.3	0	0	0	0.0
その他	18	110	128	14.1	22	76	98	22.4	9	17	26	34.6
計	239	873	1,112	21.5	166	696	862	19.3	90	405	495	18.2
上記のうち外国人（再掲）	14	43	57	24.6	12	45	57	21.1	6	11	17	35.3

異動後の職名	助　教				計			
専攻分野	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
人文科学	0	0	0	0.0	67	121	188	35.6
社会科学	0	0	0	0.0	49	95	144	34.0
理学	0	0	0	0.0	34	187	221	15.4
工学	0	1	1	0.0	48	435	483	9.9
農学（獣医学、水産学を含む）	1	0	1	100.0	36	141	177	20.3
保健（医歯薬学を含む）	8	12	20	40.0	154	647	801	19.2
家政	0	0	0	0.0	3	4	7	42.9
教育	0	0	0	0.0	54	128	182	29.7
芸術	0	0	0	0.0	10	26	36	27.8
その他	0	1	1	0.0	49	204	253	19.4
計	9	14	23	39.1	504	1,988	2,492	20.2
上記のうち外国人（再掲）	0	0	0	0.0	32	99	131	24.4

異動後の職名	教　授				准教授				講　師（常勤）			
専攻分野	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
医学	17	68	85	20.0	27	170	197	13.7	51	259	310	16.5
歯学	5	13	18	27.8	3	16	19	15.8	4	16	20	20.0
薬学	3	1	4	75.0	0	12	12	0.0	0	9	9	0.0
看護学	5	5	10	50.0	3	3	6	50.0	8	3	11	72.7
保健その他	9	16	25	36.0	3	13	16	18.8	5	20	25	20.0
計	39	103	142	27.5	36	214	250	14.4	68	307	375	18.1

異動後の職名	助　教				計			
専攻分野	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
医学	4	8	12	33.3	99	505	604	16.4
歯学	0	0	0	0.0	12	45	57	21.1
薬学	0	0	0	0.0	3	22	25	12.0
看護学	3	0	3	100.0	19	11	30	63.3
保健その他	1	4	5	20.0	18	53	71	25.4
計	8	12	20	40.0	151	636	787	19.2

※「商船」は、大学数、学生数、教員数ともに全体数が少なく、女性比率の経年度推移や大学数による正確な傾向をみることは難しいため、第13回から「その他」に含めることとした。
※第15回から、「保健」を細分化して調査した。
※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	604	2,182	2,786	21.7	19	224	243	7.8	262	155	417	62.8
課長補佐、専門員等	836	1,947	2,783	30.0	90	554	644	14.0	206	226	432	47.7
係長、専門職員等	3,284	4,546	7,830	41.9	650	2,128	2,778	23.4	1,982	876	2,858	69.3
主任等	3,311	1,991	5,302	62.4	131	392	523	25.0	2,314	441	2,755	84.0
その他一般職員	9,647	3,789	13,436	71.8	1,251	1,599	2,850	43.9	37,077	8,093	45,170	82.1
計	17,682	14,455	32,137	55.0	2,141	4,897	7,038	30.4	41,841	9,791	51,632	81.0

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	1	6	7	14.3	4	9	13	30.8	890	2,576	3,466	25.7
課長補佐、専門員等	11	34	45	24.4	9	23	32	28.1	1,152	2,784	3,936	29.3
係長、専門職員等	38	115	153	24.8	29	45	74	39.2	5,983	7,710	13,693	43.7
主任等	1	4	5	20.0	1	3	4	25.0	5,758	2,831	8,589	67.0
その他一般職員	167	84	251	66.5	316	317	633	49.9	48,458	13,882	62,340	77.7
計	218	243	461	47.3	359	397	756	47.5	62,241	29,783	92,024	67.6

職　名	女	男	計	女性比率
URA	205	318	523	39.2

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	50	229	279	17.9	2	31	33	6.1	1	0	1	100.0
課長補佐、専門員等	15	46	61	24.6	4	17	21	19.0	0	1	1	0.0
係長、専門職員等	100	106	206	48.5	13	24	37	35.1	5	4	9	55.6
主任等	62	48	110	56.4	2	22	24	8.3	5	4	9	55.6
その他一般職員	2,103	664	2,767	76.0	439	239	678	64.7	4,529	1,116	5,645	80.2
計	2,330	1,093	3,423	68.1	460	333	793	58.0	4,540	1,125	5,665	80.1

職　名	教務系				その他				計			
	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率	女	男	計	女性比率
課長相当職以上	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	53	260	313	16.9
課長補佐、専門員等	0	0	0	0.0	0	5	5	0.0	19	69	88	21.6
係長、専門職員等	2	14	16	12.5	5	2	7	71.4	125	150	275	45.5
主任等	0	0	0	0.0	0	2	2	0.0	69	76	145	47.6
その他一般職員	77	6	83	92.8	65	41	106	61.3	7,213	2,066	9,279	77.7
計	79	20	99	79.8	70	50	120	58.3	7,479	2,621	10,100	74.0

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：大学数

実施状況	常勤教員の採用	常勤教員の昇任	常勤職員の採用
実施した	63	38	18
実施しなかった	22	47	67

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	29	0	0	73	5	5	102	5	5	28.4	0.0	0.0
社会科学	48	7	7	167	37	32	215	44	39	22.3	15.9	17.9
理学	145	3	3	1,203	24	18	1,348	27	21	10.8	11.1	14.3
工学	121	5	3	1,365	24	12	1,486	29	15	8.1	17.2	20.0
農学	44	2	2	336	11	11	380	13	13	11.6	15.4	15.4
保健	308	213	207	1,205	655	598	1,513	868	805	20.4	24.5	25.7
家政	8	0	0	26	0	0	34	0	0	23.5	0.0	0.0
教育	48	8	8	163	40	38	211	48	46	22.7	16.7	17.4
芸術	12	1	1	32	5	5	44	6	6	27.3	16.7	16.7
その他	250	40	30	621	121	113	871	161	143	28.7	24.8	21.0
合計	1,013	279	261	5,191	922	832	6,204	1,201	1,093	16.3	23.2	23.9

専攻分野	教　授 採用者数											
	女			男			計			女性比率		
		うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	5	0	0	15	4	4	20	4	4	25.0	0.0	0.0
社会科学	3	0	0	18	5	3	21	5	3	14.3	0.0	0.0
理学	10	1	1	74	6	5	84	7	6	11.9	14.3	16.7
工学	9	0	0	142	10	7	151	10	7	6.0	0.0	0.0
農学	12	2	2	56	6	6	68	8	8	17.6	25.0	25.0
保健	54	31	30	211	114	92	265	145	122	20.4	21.4	24.6
家政	1	0	0	2	0	0	3	0	0	33.3	0.0	0.0
教育	6	1	1	24	7	6	30	8	7	20.0	12.5	14.3
芸術	1	1	1	2	2	2	3	3	3	33.3	33.3	33.3
その他	21	8	5	66	29	26	87	37	31	24.1	21.6	16.1
合計	122	44	40	610	183	151	732	227	191	16.7	19.4	20.9

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	399	102	65	666	141	135	1,065	243	200	37.5	42.0	32.5
社会科学	222	75	56	457	161	137	679	236	193	32.7	31.8	29.0
理学	246	85	75	2,110	510	425	2,356	595	500	10.4	14.3	15.0
工学	243	68	44	2,024	385	325	2,267	453	369	10.7	15.0	11.9
農学	91	16	14	277	22	16	368	38	30	24.7	42.1	46.7
保健	98	70	56	303	215	180	401	285	236	24.4	24.6	23.7
家政	0	0	0	2	0	0	2	0	0	0.0	0.0	0.0
教育	169	46	33	430	130	97	599	176	130	28.2	26.1	25.4
芸術	57	57	47	108	103	95	165	160	142	34.5	35.6	33.1
その他	457	188	165	1,090	449	352	1,547	637	517	29.5	29.5	31.9
合計	1,982	707	555	7,467	2,116	1,762	9,449	2,823	2,317	21.0	25.0	24.0

専攻分野	准教授 採用者数											
	女			男			計			女性比率		
		うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			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	36	10	8	55	12	11	91	22	19	39.6	45.5	42.1
社会科学	25	4	2	50	8	7	75	12	9	33.3	33.3	22.2
理学	13	6	6	103	33	25	116	39	31	11.2	15.4	19.4
工学	35	16	11	211	58	44	246	74	55	14.2	21.6	20.0
農学	20	5	4	47	5	4	67	10	8	29.9	50.0	50.0
保健	38	23	20	134	90	78	172	113	98	22.1	20.4	20.4
家政	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0.0	0.0	0.0
教育	18	7	5	54	18	13	72	25	18	25.0	28.0	27.8
芸術	5	5	4	7	6	6	12	11	10	41.7	45.5	40.0
その他	31	15	11	96	46	34	127	61	45	24.4	24.6	24.4
合計	221	91	71	758	276	222	979	367	293	22.6	24.8	24.2

専攻分野	講師（常勤）											
	応募者数											
	女			男			計			女性比率		
		うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	334	197	183	582	290	280	916	487	463	36.5	40.5	39.5
社会科学	221	134	126	532	325	317	753	459	443	29.3	29.2	28.4
理学	108	14	14	512	53	42	620	67	56	17.4	20.9	25.0
工学	67	29	29	220	107	97	287	136	126	23.3	21.3	23.0
農学	22	3	3	24	0	0	46	3	3	47.8	100.0	100.0
保健	65	41	29	244	173	139	309	214	168	21.0	19.2	17.3
家政	11	0	0	56	0	0	67	0	0	16.4	0.0	0.0
教育	197	103	86	396	208	162	593	311	248	33.2	33.1	34.7
芸術	9	0	0	32	0	0	41	0	0	22.0	0.0	0.0
その他	211	122	105	271	133	100	482	255	205	43.8	47.8	51.2
合計	1,245	643	575	2,869	1,289	1,137	4,114	1,932	1,712	30.3	33.3	33.6

専攻分野	講師（常勤）											
	採用者数											
	女			男			計			女性比率		
		うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	29	15	14	43	23	21	72	38	35	40.3	39.5	40.0
社会科学	27	17	16	34	16	14	61	33	30	44.3	51.5	53.3
理学	5	1	1	19	6	5	24	7	6	20.8	14.3	16.7
工学	9	5	5	26	14	11	35	19	16	25.7	26.3	31.3
農学	4	1	1	3	0	0	7	1	1	57.1	100.0	100.0
保健	52	30	25	175	111	88	227	141	113	22.9	21.3	22.1
家政	2	0	0	2	0	0	4	0	0	50.0	0.0	0.0
教育	17	8	6	47	27	22	64	35	28	26.6	22.9	21.4
芸術	1	0	0	2	0	0	3	0	0	33.3	0.0	0.0
その他	24	16	13	27	15	13	51	31	26	47.1	51.6	50.0
合計	170	93	81	378	212	174	548	305	255	31.0	30.5	31.8

専攻分野	助　教											
	応募者数											
	女			男			計			女性比率		
		うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	278	257	165	455	351	275	733	608	440	37.9	42.3	37.5
社会科学	111	102	31	203	159	125	314	261	156	35.4	39.1	19.9
理学	353	240	175	1,802	1,363	1,172	2,155	1,603	1,347	16.4	15.0	13.0
工学	243	198	163	1,129	961	841	1,372	1,159	1,004	17.7	17.1	16.2
農学	159	133	112	395	360	285	554	493	397	28.7	27.0	28.2
保健	386	351	243	880	770	584	1,266	1,121	827	30.5	31.3	29.4
家政	12	12	1	20	20	0	32	32	1	37.5	37.5	100.0
教育	128	65	36	269	137	96	397	202	132	32.2	32.2	27.3
芸術	19	19	14	13	13	8	32	32	22	59.4	59.4	63.6
その他	412	378	253	1,000	910	699	1,412	1,288	952	29.2	29.3	26.6
合計	2,101	1,755	1,193	6,166	5,044	4,085	8,267	6,799	5,278	25.4	25.8	22.6

専攻分野	助　教											
	採用者数											
	女			男			計			女性比率		
		うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	33	31	17	32	26	19	65	57	36	50.8	54.4	47.2
社会科学	16	14	6	43	36	28	59	50	34	27.1	28.0	17.6
理学	44	38	25	189	158	115	233	196	140	18.9	19.4	17.9
工学	56	49	39	221	186	155	277	235	194	20.2	20.9	20.1
農学	34	25	20	71	64	56	105	89	76	32.4	28.1	26.3
保健	257	226	175	610	508	404	867	734	579	29.6	30.8	30.2
家政	3	3	1	0	0	0	3	3	1	100.0	100.0	100.0
教育	17	9	4	25	15	8	42	24	12	40.5	37.5	33.3
芸術	3	3	2	2	2	1	5	5	3	60.0	60.0	66.7
その他	64	57	37	136	121	104	200	178	141	32.0	32.0	26.2
合計	527	455	326	1,329	1,116	890	1,856	1,571	1,216	28.4	29.0	26.8

専攻分野	小　計											
	応募者数											
	女			男			計			女性比率		
		うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	1,040	556	413	1,776	787	695	2,816	1,343	1,108	36.9	41.4	37.3
社会科学	602	318	220	1,359	682	611	1,961	1,000	831	30.7	31.8	26.5
理学	852	342	267	5,627	1,950	1,657	6,479	2,292	1,924	13.2	14.9	13.9
工学	674	300	239	4,738	1,477	1,275	5,412	1,777	1,514	12.5	16.9	15.8
農学	316	154	131	1,032	393	312	1,348	547	443	23.4	28.2	29.6
保健	857	675	535	2,632	1,813	1,501	3,489	2,488	2,036	24.6	27.1	26.3
家政	31	12	1	104	20	0	135	32	1	23.0	37.5	100.0
教育	542	222	163	1,258	515	393	1,800	737	556	30.1	30.1	29.3
芸術	97	77	62	185	121	108	282	198	170	34.4	38.9	36.5
その他	1,330	728	553	2,982	1,613	1,264	4,312	2,341	1,817	30.8	31.1	30.4
合計	6,341	3,384	2,584	21,693	9,371	7,816	28,034	12,755	10,400	22.6	26.5	24.8

専攻分野	小　計											
	採用者数											
	女			男			計			女性比率		
		うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
人文科学	103	56	39	145	65	55	248	121	94	41.5	46.3	41.5
社会科学	71	35	24	145	65	52	216	100	76	32.9	35.0	31.6
理学	72	46	33	385	203	150	457	249	183	15.8	18.5	18.0
工学	109	70	55	600	268	217	709	338	272	15.4	20.7	20.2
農学	70	33	27	177	75	66	247	108	93	28.3	30.6	29.0
保健	401	310	250	1,130	823	662	1,531	1,133	912	26.2	27.4	27.4
家政	6	3	1	5	0	0	11	3	1	54.5	100.0	100.0
教育	58	25	16	150	67	49	208	92	65	27.9	27.2	24.6
芸術	10	9	7	13	10	9	23	19	16	43.5	47.4	43.8
その他	140	96	66	325	211	177	465	307	243	30.1	31.3	27.2
合計	1,040	683	518	3,075	1,787	1,437	4,115	2,470	1,955	25.3	27.7	26.5

専攻分野	教　授											
	応募者数											
	女			男			計			女性比率		
		うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
医学	148	119	117	732	356	311	880	475	428	16.8	25.1	27.3
歯学	21	12	12	76	33	33	97	45	45	21.6	26.7	26.7
薬学	10	4	4	86	25	25	96	29	29	10.4	13.8	13.8
看護学	20	13	13	22	15	15	42	28	28	47.6	46.4	46.4
保健その他	101	63	61	246	201	196	347	264	257	29.1	23.9	23.7
合計	300	211	207	1,162	630	580	1,462	841	787	20.5	25.1	26.3

専攻分野	教　授											
	採用者数											
	女			男			計			女性比率		
		うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
医学	21	14	14	138	78	64	159	92	78	13.2	15.2	17.9
歯学	6	3	3	20	8	8	26	11	11	23.1	27.3	27.3
薬学	4	3	3	8	1	1	12	4	4	33.3	75.0	75.0
看護学	11	5	5	9	5	5	20	10	10	55.0	50.0	50.0
保健その他	9	5	5	23	13	11	32	18	16	28.1	27.8	31.3
合計	51	30	30	198	105	89	249	135	119	20.5	22.2	25.2

専攻分野	准教授											
	応募者数											
	女			男			計			女性比率		
		うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
医学	53	47	34	197	172	148	250	219	182	21.2	21.5	18.7
歯学	3	1	1	9	3	3	12	4	4	25.0	25.0	25.0
薬学	2	0	0	33	10	9	35	10	9	5.7	0.0	0.0
看護学	23	13	13	4	1	1	27	14	14	85.2	92.9	92.9
保健その他	7	5	4	19	9	7	26	14	11	26.9	35.7	36.4
合計	88	66	52	262	195	168	350	261	220	25.1	25.3	23.6

専攻分野	准教授											
	採用者数											
	女			男			計			女性比率		
		うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
医学	20	14	12	97	73	67	117	87	79	17.1	16.1	15.2
歯学	2	1	1	6	1	1	8	2	2	25.0	50.0	50.0
薬学	2	0	0	10	4	3	12	4	3	16.7	0.0	0.0
看護学	10	4	4	1	0	0	11	4	4	90.9	100.0	100.0
保健その他	4	4	3	12	6	4	16	10	7	25.0	40.0	42.9
合計	38	23	20	126	84	75	164	107	95	23.2	21.5	21.1

専攻分野	講師(常勤)											
	応募者数											
	女			男			計			女性比率		
		うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
医学	42	28	19	200	143	119	242	171	138	17.4	16.4	13.8
歯学	2	1	1	11	2	2	13	3	3	15.4	33.3	33.3
薬学	1	1	0	7	5	5	8	6	5	12.5	16.7	0.0
看護学	9	8	8	4	3	3	13	11	11	69.2	72.7	72.7
保健その他	7	0	0	6	4	2	13	4	2	53.8	0.0	0.0
合計	61	38	28	228	157	131	289	195	159	21.1	19.5	17.6

専攻分野	講師(常勤)											
	採用者数											
	女			男			計			女性比率		
		うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
医学	34	20	17	140	86	73	174	106	90	19.5	18.9	18.9
歯学	2	1	1	9	2	2	11	3	3	18.2	33.3	33.3
薬学	1	1	0	5	3	3	6	4	3	16.7	25.0	0.0
看護学	7	6	6	1	1	1	8	7	7	87.5	85.7	85.7
保健その他	5	0	0	5	4	2	10	4	2	50.0	0.0	0.0
合計	49	28	24	160	96	81	209	124	105	23.4	22.6	22.9

専攻分野	助　教											
	応募者数											
	女			男			計			女性比率		
		うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
医学	241	217	145	637	534	406	878	751	551	27.4	28.9	26.3
歯学	11	7	6	17	12	11	28	19	17	39.3	36.8	35.3
薬学	3	3	3	38	37	33	41	40	36	7.3	7.5	8.3
看護学	34	32	26	27	27	24	61	59	50	55.7	54.2	52.0
保健その他	78	73	53	111	111	80	189	184	133	41.3	39.7	39.8
合計	367	332	233	830	721	554	1,197	1,053	787	30.7	31.5	29.6

専攻分野	助　教											
	採用者数											
	女			男			計			女性比率		
		うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
医学	175	153	122	512	416	337	687	569	459	25.5	26.9	26.6
歯学	11	7	6	16	12	11	27	19	17	40.7	36.8	35.3
薬学	2	2	2	19	18	14	21	20	16	9.5	10.0	12.5
看護学	27	25	19	4	4	4	31	29	23	87.1	86.2	82.6
保健その他	33	30	21	35	35	25	68	65	46	48.5	46.2	45.7
合計	248	217	170	586	485	391	834	702	561	29.7	30.9	30.3

専攻分野	小　計											
	応募者数											
	女			男			計			女性比率		
		うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き			うち任期付き	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
医学	484	411	315	1,766	1,205	984	2,250	1,616	1,299	21.5	25.4	24.2
歯学	37	21	20	113	50	49	150	71	69	24.7	29.6	29.0
薬学	16	8	7	164	77	72	180	85	79	8.9	9.4	8.9
看護学	86	66	60	57	46	43	143	112	103	60.1	58.9	58.3
保健その他	193	141	118	382	325	285	575	466	403	33.6	30.3	29.3
合計	816	647	520	2,482	1,703	1,433	3,298	2,350	1,953	24.7	27.5	26.6

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			うち任期付き			うち任期付き	
			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有			うち契約更新可能性有
医学	250	201	165	887	653	541	1,137	854	706	22.0	23.5	23.4
歯学	21	12	11	51	23	22	72	35	33	29.2	34.3	33.3
薬学	9	6	5	42	26	21	51	32	26	17.6	18.8	19.2
看護学	55	40	34	15	10	10	70	50	44	78.6	80.0	77.3
保健その他	51	39	29	75	58	42	126	97	71	40.5	40.2	40.8
合計	386	298	244	1,070	770	636	1,456	1,068	880	26.5	27.9	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。

※第15回から、「保健」を細分化して調査した。

2. 男女共同参画推進の取組状況について

	回答数		単位：%	
1. 大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大	実施	未実施	実施	未実施
	84	1	98.8	1.2

	回答数		単位：%	
2. 女性教員・研究者・女子学生の増加	実施	未実施	実施	未実施
(1)採用及び昇進時における積極的是正措置（ポジティブ・アクション）の実施	78	7	91.8	8.2
(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	82	3	96.5	3.5
(3)若手女性研究者や女子学生、女子中高生など次世代研究者へのロールモデルの提供	74	11	87.1	12.9

	回答数		単位：%	
3. 就業環境の整備・充実	実施	未実施	実施	未実施
(1)ワーク・ライフ・バランスのとれた就業形態の促進（非常勤講師も含む）	85	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	81	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	79	6	92.9	7.1
(4)女性研究者が不安や悩みを相談できるようなメンタル的なサポート体制の整備・充実	82	3	96.5	3.5
(5)ハラスメント対応の体制整備・強化	85	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（※）	22	63	25.9	74.1

	回答数		単位：%	
4. 男女の固定的な性別役割分担意識の解消	実施	未実施	実施	未実施
(1)男女共同参画に係る教育研究の推進と啓発セミナー・シンポジウム等の開催	83	2	97.6	2.4
(2)教職員（男性教職員を含む）の両立支援制度（育児・介護休業等）の活用可能な雰囲気の醸成	85	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	7	91.8	8.2

	回答数		単位：%	
「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）	周知した	周知しなかった	周知した	周知しなかった
	81	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 https://www.sh-help.provost.nagoya-u.ac.jp/survey.html	（名古屋大学）
・	徳島大学HP/教育・学生生活/学生生活実態調査 第5章　学生生活上の問題点について/5-1　迷惑行為 https://www.tokushima-u.ac.jp/fs/4/7/3/9/6/8/_/10kai-daigainseiseikatujittaicyousa.pdf	（徳島大学）
・	https://www.kyutech.ac.jp/campuslife/report.html	（九州工業大学）

B.男女共同参画の推進状況に関する報告

各大学の男女共同さんアックに関する第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」は役員を含む、助教を除く。）

大 学 名	北海道大学
学 長 名	寳金　清博

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	16.7 ％	総教員数	2388 名中	女性教員数	398 名

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

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

上記のうち、２０２５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、ダイバーシティ・インクルージョンのさらなる実現に向けて、教員選考において性別や国籍等のバックグラウンドに関わらず、応募者の資質を正当に評価するため、「教員選考についての指針」を改正し、令和7年10月以降、教授会の下に置かれる教員選考委員会の構成について、男女いずれか一方の選考委員の数が委員総数の25%未満にならないようにする。

現状に対する課題

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

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

公表方法

本学ホームページで公表

URL

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

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
	管理職に占める女性に割合又は人数			
○	教員に占める女性の割合（在職率）		16%以上	0.167
	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	16%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２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください

・第４期中期目標・中期計画期間における女性教員の割合を向上させる目標の設定　・女性教員の採用を効果的に促進するため，女性教員を採用した部局へのインセンティブ制度の推進　・多様な部署への女性職員の配置を推進
・ワーク・ライフ・バランスを充実させるための時間外労働の縮減及び休暇取得の促進
・出産等のライフイベントによる離職防止のための育児支援制度の推進
・育児休業・育児短時間勤務等の利用に公平な評価の実施

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

本学における総合的な人事計画として、女性教員比率を令和6年度末までに16%、令和9年度末までに21%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

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	16.4 ％	総教員数	354 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

・「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。

上記のうち、２０２５年度に実施（実施予定）の取組

・ 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。
・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。
・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。
・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。

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

２－１　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.hokkyodai.ac.jp/intro/gender/shiryou/

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
	管理職に占める女性に割合又は人数			
○	教員に占める女性の割合（在職率）		0.24	16.4
	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	0.2	15.5
○	その他（2）	男性の育児休業取得率	1	37.5
	その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください
・ダイバーシティマネジメントに関する動画視聴による研修を実施 ・アンコンシャスバイアスに関する動画視聴による研修を実施

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

大 学 名	室蘭工業大学
学 長 名	松田　瑞史

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	11.7 ％	総教員数	180 名中	女性教員数	21 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
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、２０２５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://muroran-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）	0.11667
	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）	0.6553
	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２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください
・公募情報に本学の男女共同参画推進室のホームページアドレスを記載するとともに、当該ホームページを随時更新して本学の取組みを紹介した。また、女性限定公募等のポジティブアクションに取り組んだ。 ・年次休暇の計画的付与を実施した。

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
女性管理職登用を積極的に推進する方針を定め、女性管理職登用に関する数値目標として、役員16.7%、管理職7.7%を掲げている。

大 学 名	小樽商科大学

学 長 名	穴沢　眞

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	16.5 ％	総教員数	115 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

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、２０２５年度に実施（実施予定）の取組

アンコンシャス・バイアスをテーマとした多様性尊重セミナーを開催した。

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

HPによる公表

URL

https://www.nuc-hokkaido.ac.jp/document/disclosure/joseikatsuyakukeikakusho.pdf

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	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）		0.15	0.179
	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	0.333
○	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	60.25%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２０２４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

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	19.1 ％	総教員数	131 名中	女性教員数	25 名

第４期中期目標・中期計画において男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、２０２５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）		0.15	0.191
	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	0.2	0.111
	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２０２４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

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	25.8 ％	総教員数	345 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

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、２０２５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

https://www.asahikawa-med.ac.jp/guide/data/organization/

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数		12.5%以上 (R8.3.31まで)	0.125
	教員に占める女性の割合（在職率）			
	女性教員の採用割合（採用率）			
○	その他（1）	年次有給休暇取得率を50%以上にする	50%以上 (R8.3.31まで)	58.8% (R6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２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください

・二輪草センターによる復職支援、キャリア支援、子育て・介護支援、病児・病後児保育等の各種支援事業
・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
・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3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。（2名）

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

大 学 名	北見工業大学

学 長 名	榮坂　俊雄

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	12.2 ％	総教員数	123 名中	女性教員数	15 名

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

大学構成員のダイバーシティ（多様性）に配慮した働きやすい環境を構築するため、ダイバーシティに関する意識を醸成するとともに、育児や介護との両立等、ニーズの多様化に適切に対応するため、育児・介護制度の積極的活用等を図ることで、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）の実現を支援する。

上記のうち、２０２５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
https://www.kitami-it.ac.jp/about/gender-equality/

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
	管理職に占める女性に割合又は人数		
○	教員に占める女性の割合（在職率）	10%以上	0.1219
	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２０２４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、4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、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

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	21.1 ％	総教員数	734 名中	女性教員数	155 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
弘前大学は「世界に発信し、地域と共に創造する」をスローガンに掲げ、性別、年齢、国籍を問わず、誰でも学びやすく働きやすい環境づくりを推進している。第４期中期目標においては、「 研究に関する目標を達成するため、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」とした。具体的には、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、２０２５年度に実施（実施予定）の取組
・女性研究者の応募・採用促進に向けた取組 ・育児・介護等との両立を支援するための取組 ・ダイバーシティ推進に関する意識啓発セミナー等の取組 ・男女共同参画に係る意識調査

現状に対する課題
女性教員（特に理工学研究科・農学生命科学部）の在職比率向上、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、理工系女子入学者の確保や女性大学院進学者の確保 意思決定に関する上位職（事務系管理職含む）の女性割合向上 長時間労働の是正と働き方改革、男性の家庭生活への参画推進

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
公表方法
大学ウェブサイト
URL
https://www.hirosaki-u.ac.jp/info/actions/kosodate/

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数	0.2	0.21875
○	教員に占める女性の割合（在職率）	0.2	0.21349
	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	0.15	0.15714
	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２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください
女性教員採用促進・在職比率向上に向けた部局長ヒアリングやリクルート支援等の取組

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
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倍に増加させ、女性研究者比率 理工学研究科8%、農学生命科学部10%にする

大 学 名	岩手大学

学 長 名	小川　智

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	23.5 ％	総教員数	387 名中	女性教員数	91 名

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

・ 女性教員（常勤教員）の比率について、第３期中期目標期間中の比率（令和３年５月時点14.9%、令和３年度末の見込み16.1%）から22%まで増やす。
・ 女性教授の比率について、第３期中期目標期間中の比率6.3%（令和３年５月時点）から11%まで増やす。
・ 老朽化建物32,000㎡のうち第４期中期目標期間中に10%以上を省エネ改修、車椅子対応トイレ36箇所のうち第４期中期目標期間中に10箇所以上をLGBT対応可能に変更。
・ 大学執行部（学長・理事・副学長）への女性の登用比率について、令和９年度までに第３期中期目標期間中の比率10%（令和３年５月時点）から20%に増やす。

上記のうち、２０２５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、女性活躍変形バイアウト制度等の継続実施。女性外国人研究者招聘制度の継続実施。また、2023年に実施した「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」の追跡調査を実施し、女性リーダー育成・女性管理職登用の課題等を調査。

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の改善。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
https://www.iwate-u.ac.jp/about/management/next-generation.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数		大学執行部（学長・理事・副学長）への女性登用比率を令和 2～3 年度の実績を上回る	令和6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	令和7.3.31時点 21%
女性教員の採用割合（採用率）			
○　その他（1）	管理職に占める女性労働者の割合	産業ごとの管理職に占める女性割合の平均値以上	令和6年度の達成状況 22%
○　その他（2）	職員1人当たりの有給休暇の取得日数	6日以上	令和6年度の取得率 84.3%
○　その他（3）	男性職員のうち育児休業を取得した職員及び	15%以上かつ育児休業を取得した職員を1人以上	令和6年度の取得率 56% かつ 1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２０２４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・女性優先公募の継続実施、および赴任した女性教員に対する「定着支援経費」の支給継続。教員人事選考過程での「ダイバーシティ・レポート制度」の継続実施。一斉休業日の設定および拡大継続、四半期ごとの各部署での「休暇使用計画表」作成継続。年次休暇の取得が少ない者への取得の声がけ継続。子の出生予定を可能な限り把握し個別に制度を説明継続。多様なワークスタイル・ライフスタイルの実現するため2023年度に導入したテレワーク制度の継続実施。仕事と介護の両立について考える研修の実施。両住まい手当（３年間）受給期間終了後の「介護又は子の養育移動手当」の支給決定。女性研究者への支援体制充実のための「岩手大学女性研究者支援人材バンク」の構築。上位職登用拡大につながる女性研究者の業績蓄積加速のための「女性外国人研究者招聘制度」の実施。男性リーダーの理解を深め、女性リーダー育成の課題や環境整備を考える講演等の開催、および女性リーダーのキャリアアップに向けたセミナー等の開催。
（なお、本学の一般事業主行動計画は、女性活躍推進法と次世代育成支援対策推進法のものを兼ねている）

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

第4期中期目標中期計画以外に特になし

大 学 名	東北大学
学 長 名	冨永　悌二

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	18.4 ％	総教員数	2911 名中	女性教員数	535 名

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

第4期中期計画では、研究者の多様性を高め、男女共同・協働を実現するため、ライフイベント等に配慮した女性研究者等の支援をはじめとする各種施策を着実に推進するなどの環境を整備するとともに、女性研究者の採用促進のための取組を進めるとともに、第4期中期目標期間中に、女性研究者比率を令和3年度比で3%以上増加させることとしている（ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョンを尊重する「共同参画」体制の構築（No.25））。本学では従来から総長裁量経費の部局配分における男女共同参画推進状況を反映したインセンティブ付与や教員の業績評価の際の出産・育児・介護等への従事の配慮を行っている。また、総長を議長、プロボストを副議長とする「人事戦略会議」において、本学の研究力等の強化及びさらなる女性研究者の雇用推進を目指す方策として、助教以上の採用者の３人に１人は女性とすることを基本とする「１／３目標」を策定し、各部局の女性研究者の雇用への取組みを人件費配分に反映させる取組みを推進している。

上記のうち、２０２５年度に実施（実施予定）の取組

2025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すほか、女性限定国際公募などの加速支援パッケージにより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。採用した女性研究者が長く働ける環境を整え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

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	0.2112
○　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	0.1845
女性教員の採用割合（採用率）			
○　その他（1）	男性職員の育児休業等取得率	80	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２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください

女性教員の定着や男性職員の育児参加を促すため、初任者研修において「東北大学における仕事と育児・介護の両立支援制度」と題した研修を実施し、新たに採用された教職員に受講させた。

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	宮城教育大学
学 長 名	松岡　尚敏

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	23.5 ％	総教員数	98 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、２０２５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

https://www.miyakyo-u.ac.jp/wp-content/uploads/2025/07/r7goal.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		0.3	0.2
	教員に占める女性の割合（在職率）			
	女性教員の採用割合（採用率）			
○	その他（1）	教授職に占める女性の割合	20%以上	0.185
	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２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください

女性管理職の積極的登用

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

大 学 名	秋田大学
学 長 名	南谷　佳弘

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	21.2 ％	総教員数	538 名中	女性教員数	114 名

第４期中期目標・中期計画において男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、２０２５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。
・新規採用女性研究者を対象とするスタートアップ支援。
・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

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

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
	管理職に占める女性に割合又は人数			
○	教員に占める女性の割合（在職率）		20%(R3.4.1～)	0.213
	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.～)	54.7% （令和5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２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください

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

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

・学内計画として，2025年度における新規採用教員の女性比率５０％以上を目標に掲げている。

大 学 名	山形大学
学 長 名	玉手　英利

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	20.8 ％	総教員数	750 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

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させ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、２０２５年度に実施（実施予定）の取組
・保育利用料補助制度や研究支援員制度などの支援策を確実に周知・実施する。 ・研究者が、学会参加の際に、子の帯同を可能とする制度の新設を検討する。 ・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。 ・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
・教員の採用に関して、そもそもの採用数を制限せざるを得ない状況となっており、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、研究者の採用が厳しい状況にある。

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		0.2	0.2099
○　教員に占める女性の割合（在職率）		18.5% （2026年度目標）	0.2097
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２０２４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
・常勤職員について、取得日数平均10日以上を目指す。

大 学 名	福島大学

学 長 名	三浦　浩喜

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	17.9 ％	総教員数	273 名中	女性教員数	49 名

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

上記のうち、２０２５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。 ・2024年に役員会の下に「DEI検討推進WG」を設置し、男女共同参画も含むダイバーシティ全般にかかる推進体制の検討を進めており、WGから全学に向け、意識調査と実態調査を実施した。この調査結果を元に、一般事業主行動計画を策定、2025年度以降は、この計画にもとづき取り組みを進めていく。 また、2025年度中に調査結果を踏まえた「ダイバーシティ宣言（仮）」の策定・公表を行い、更なる推進体制の構築と、具体的な取り組みを図っていくことを予定している。

現状に対する課題
女性管理職員比率概ね13%の目標は昨年に引き続き達成したが、人数でみると１名増と微増であることから、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。 女性教員比率概ね20%の目標は達成できなかった。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。

２－１　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
○　管理職に占める女性に割合又は人数		0.13	0.172
○　教員に占める女性の割合（在職率）		0.2	0.179
女性教員の採用割合（採用率）			
○　その他（1）	事務系職員の有給休暇取得率	0.5	38.5% （令和５年度取得率）
その他（2）			
その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください
・一昨年度に策定した女性教員の採用促進を含む人事方針をもとに、引き続き採用活動を実施した。 ・有給休暇取得促進のため、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。

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として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

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	17.3 ％	総教員数	3956 名中	女性教員数	686 名

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

上記のうち、２０２５年度に実施（実施予定）の取組
・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。 ・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し、選考のうえ参加者の一部に研究費支援を行う。 ・役員・部局長（教員）および副理事・本部部長・事務（部）長（職員）を対象に、「D&Iへの理解の深化・定着セミナー」を実施する（受講必須）。 ・全教職員を対象に、ジェンダー・エクイティ推進を含むDEI研修を実施する（受講必須）。 ・各部局の要望に応じて部局別教職員向け（FD・SD）研修を提供する。 ・各部局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。 ・研究者育成・キャリア形成支援事業、女性教員の積極的雇用支援事業及びライフイベントと研究活動の両立支援事業等を継続して実施する。 ・2024年度まで母校のみを対象としていた学校訪問説明会を、説明会を希望する高校等を募集し、そこに女性東大生を派遣するという形に変更して実施する。また、女子中高生、保護者、教員向けアンケートを新たに実施する。 ・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。

現状に対する課題
①ライフイベントと研究活動の両立を支援する柔軟な制度。 ②アカデミアを目指す女性学生の増加。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
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
	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）		0.3	25.52%(令和6年度)
○	その他（1）	男性の育児休業（育児目的休暇を含む）の取得率を50%以上に高める。	0.5	48.0%(令和6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２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください
・新規に採用された女性教員を対象に研究活動スタートアップのための経費（設備備品費等）の支援を実施した。 ・女性教員を対象に研究スキルアップを図るための経費（学会発表費等）の支援を実施した。 ・ライフイベント（出産、育児、介護等）により研究活動を中断した教員を対象に、円滑に研究活動に復帰できるようリスタートアップのための経費（設備備品費等）の支援を実施した。 ・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。 ・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。

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
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。 ・教員（特定有期雇用教員を含む。）における女性比率を25%以上とする。 ・学生における女性比率30%を目指す。

大 学 名	東京外国語大学
学 長 名	春名 展生・

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	44.1 ％	総教員数	245 名中	女性教員数	108 名

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

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

上記のうち、２０２５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

https://www.tufs.ac.jp/documents/abouttufs/public_info/female/koudoukeikaku.pdf

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数		20%以上	0.25
教員に占める女性の割合（在職率）			
女性教員の採用割合（採用率）			
○　その他（1）	職員の年次有給休暇年間平均取得率	0.7	0.835
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２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください

・仕事と生活（子育て、介護等）が両立できる環境作りに努めた。
・ライフイベント（育児、介護等）及びワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境整備の支援として､教育研究支援員を配置した。

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

女性研究者の在籍比率　目標：40%
（牽引型事業における「女性活躍推進法の行動計画・本事業における目標実現」として公表）

大 学 名	東京科学大学
学 長 名	田中　雄二郎

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	19.9 ％	総教員数	1814 名中	女性教員数	361 名

第４期中期目標・中期計画において男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，中期計画【14】に「若手研究者や外国人研究者への研究インフラを提供等による教育・研究環境整備を行う。女性研究者に関しては，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として，ライフイベントの際の多様な支援を加速する。」と掲げており，医歯学系を対象とする「女性上位職登用制度」等による女性研究者の人材確保や研究支援を実施している。

上記のうち、２０２５年度に実施（実施予定）の取組

キャリアアップ教員の登用，女性上位職の積極登用，女性研究者の活躍周知など，女性研究者等への支援を継続実施する。

現状に対する課題

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。

２－１　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.isct.ac.jp/ja/000/about/disclosure/other

２－２　「一般事業主行動計画」におけ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% (R7.4.1～)	0.199
女性教員の採用割合（採用率）			
○　その他（1）	男性の育児休業取得率	50% (R7.4.1～)	39.2% （令和6年度実績） 育児休業を取得した男性労働者の数／配偶者が出産した男性労働者の数
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２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください

○理工学系の女性教員，医歯学系の女性上位職の割合向上について
・理工学系では，教員公募サイトで女性研究者の応募促進を図るため，女性限定公募を実施した。
・医歯学系では，女性上位職登用制度（医歯学系）におけるキャリアアップ教員の昇任審査において，早期昇任審査受審制度と2stepキャリアアップ制度を積極運用し，4名の准教授が昇任（第2期キャリアアップ教員3名，第3期キャリアアップ教員1名）した。
女性上位職登用制度の任期を満了した第1期キャリアアップ教員のうち，2名が教授に，5名が准教授に，1名が講師に着任し，上位職（講師以上）における女性比率向上につながった。また，テニュアトラック教員制度（女性枠）による准教授採用（1名），人事委員会の主導による女性教授の積極採用（1名）等の取組も進めた。女性教員の活躍について，HPやシンポジウム等で周知を行った。
これらの医歯学系の取組については，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）」における中間評価の総合評価で「A」，取組の項目で「S」の評価を得た。

○男性職員における育児休業等の取得率向上について
休暇制度についての理解の向上を図るため，情報を広く提供した。

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

【医歯学系】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」）

大 学 名	東京学芸大学
学 長 名	國分　充

２０２５年５月１日現在の女性教員比率　33.7　%　総教員数　279 名中　女性教員数　94 名

第４期中期目標・中期計画において男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、２０２５年度に実施（実施予定）の取組

引き続き育児・介護・看護等支援補助員制度の計画的利用を推進するため年度１回一括募集を継続する。

現状に対する課題

・希望者一人当たりの補助員利用時間は80時間以下で、まだまだ十分とは言えない。
・補助員は非常勤職員として雇用しているため、急な勤務変更などに弾力的な対応が難しく、事務処理上も煩雑である。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

公表方法

東京学芸大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部ホームページ

URL

https://www2.u-gakugei.ac.jp/~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		1人以上 （副学長・学系長）	0.0714
○　教員に占める女性の割合（在職率）		42%（附属教員）	0.3947
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２０２４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ることで、女性が働きやすい職場の実現を目指した。

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

大 学 名	東京農工大学

学 長 名	千葉　一裕

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	20.2 ％	総教員数	405 名中	女性教員数	82 名

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

東京農工大学では、若手、女性、外国人など研究者の多様性を高めることで、知の集積拠点として、持続的に新たな価値を創出し、発展し続けるための基盤を構築することを目標に掲げている。そして、ダイバーシティとインクルーシブな教育研究環境を実現する大学としての価値を高めるため、学長リーダーシップ人件費枠を活用して性別・国籍を問わない多様な人材を戦略的に確保し、教員業績評価制度及び早期昇任等により、その人材の能力が十分発揮できる就労環境を整備するための取組を実施している。具体的には、ライフイベント支援方策として、女性未来育成機構において、出産・育児・介護期の研究者に対する研究支援員の配置、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を拡充し、継続して支援策を実施している。
また、本学は令和4年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）」に採択され、学長リーダーシップの下、女性研究者の裾野拡大から上位職および幹部職養成と登用までを一貫して行う「SAKURA制度」を構築、運用し、女性リーダー育成を強力に推進している。

上記のうち、２０２５年度に実施（実施予定）の取組

ライフイベントと研究の両立を推進するため、「研究支援員制度」、「専任支援員制度」、「保育支援制度」等、継続的に実施している。「SAKURA制度」では、ライフイベントを考慮した女性限定公募の上位職登用制度「キャリアデザイン制度」（テニュア（任期なし）雇用、採用５年目に上位職資格審査）、優秀な女性研究者の教授昇格を加速化させる「キャリアチャレンジ教授（女性優先枠の設置）」、女性教員を学長補佐等に任命し、大学運営幹部として養成する「エグゼクティブ・キャリアデザイン制度」等の運用を推し進めている。
令和7(2025)年7月現在、令和4年度以降「エグゼクティブ・キャリアデザイン制度」により学長補佐等に任命された幹部養成対象者の女性教員4名のうち、3名が管理職（副学長・部局長）に任命され、大学運営において活躍の場を拡げている。また、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に、各種プログラムを運用中である。

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Webサイトにて公表

URL

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

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数		6人以上	6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２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください

・女性幹部職員養成のためのプランを検討し、事務職員について、人事評価に係る期末面談において、キャリアプランの確認・把握を行った。
・令和4(2022)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）」において、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」を継続運用しており、女性研究者、上位職（教授・准教授）の女性在職比率は計画を上回る数値となっている。
・令和4(2022)年度より実施をしている女性限定公募「キャリアデザイン制度」において、令和6(2024)年度、本制度の当初計画である「5年間で計10名の採用」から、「6年間で計12名の採用」に計画変更する戦略的措置を行った。令和6(2024)年度時点において、女性教員計6名を採用しており、取組計画は順調に進展している。

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

・女性登用に関する目標値（平成31年4月1日現在）：役員14.3%、管理職12.5%をホームページで公開。
・令和4(2022)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、戦略的目標値として女性管理職（副学長・部局長）比率40%を掲げ、令和9(2027)年度の事業終了時までに達成することとしている。

大 学 名	東京藝術大学
学 長 名	日比野　克彦

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	35.7 ％	総教員数	280 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

・学長の下に、男女共同参画推進を始めとするダイバシティな教育研究活動、大学運営を推進するための組織を設置し、迅速な意思決定による人員配置や支援メニューの実行等、機動性･即応性を生かした女性教職員支援を行う。
　また今後一層の飛躍が期待される女性教員（研究員相当含む）の任用割合を、高い水準に維持していけるよう努める（今年度は概ね50%）。
・男女の機会均等を実現し、ダイバシティな大学の管理･運営の実現に向けての施策・方針決定へ参画拡充するため、女性上位職の割合を、今年度までに、概ね25%まで増加させる。

上記のうち、２０２５年度に実施（実施予定）の取組

・仕事と育児の両立支援のため、ベビーシッター派遣事業割引券の発行を行う。
・妊娠・出産・子育て・介護等のライフイベントを理由として一定期間研究活動の継続が困難、あるいは研究時間が十分に確保できない研究者に対し、教育研究支援員を配置する制度を実施する。

現状に対する課題

・女性教員の割合を確実に増加させるため、より働きやすい労働環境の構築をさらに進める。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

公表方法

本学Webサイト内

URL

https://www.geidai.ac.jp/wp-content/uploads/2017/11/woman_katsuyaku_2019.pdf

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数		25	34
○　教員に占める女性の割合（在職率）		45	51
女性教員の採用割合（採用率）			
その他（1）			
その他（2）			
その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２４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、産後パパ育休（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	東京海洋大学
学 長 名	井関　俊夫

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	15.6 ％	総教員数	237 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、２０２５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

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

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
	管理職に占める女性に割合又は人数			
	教員に占める女性の割合（在職率）			
	女性教員の採用割合（採用率）			
○	その他（1）	事務職員の管理職に占める女性の割合	0.2	0.2353
○	その他（2）	女性教職員の採用割合	0.2	0.32
	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２０２４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」に記載したもの以外で、学内の計画として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

２０２５年５月１日現在の女性教員比率　46.2　％　総教員数　199 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

本学は、すべての女性がその年齢・国籍等にかかわりなく、個々人の尊厳と権利が保障され、自身の学びを深化させ、自己の資質能力の開発に主体的にチャレンジすることを支援するとともに、世界の人々と協働し、生涯にわたりより良い未来の創造に向けた変革を起こすグローバル女性リーダー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、２０２５年度に実施（実施予定）の取組

・女性の役職者への登用及び人材養成を促進し、第４期中期目標期間終了時点における役職者全体の50%以上、経営協議会委員に占める女性の比率を 52%以上を目指しており、2025年度4月1日現在で経営協議会委員に占める女性の比率は54.8%と目標を上回っている。
・ライフスタイルに応じた研究支援３計画（子育て中の女性研究者支援、学内研究者の一時支援、女性研究者のための研究継続奨励型「特別研究員制度（みがかずば研究員制度）」）を利用した研究者を 31名以上/年とする。
・「大学経営ビジョナリー育成プロジェクト」を行い、将来、大学運営を担っていくことが期待される女性教員のアスピレーションとマネジメント力を高め、国立大学のマネジメント層のダイバーシティを推進する。

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出

URL

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

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数		35%以上	0.45
○	教員に占める女性の割合（在職率）		40%以上	0.535
	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	0.592
	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２０２４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

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	10.9 ％	総教員数	302 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

（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。
(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、２０２５年度に実施（実施予定）の取組

令和7年度人事計画
（5）年齢構成の適正化及びダイバーシティ環境の促進等の戦略的な観点から、教育研究職員の採用については、若手人材の採用を原則とするほか、著名または多大な業績などを有する女性研究者または外国人研究者の採用提案を奨励する。

現状に対する課題

ライフイベントに伴い研究時間が確保できない研究者に研究支援員を配置する制度を設置することで、研究者の研究成果向上や外部資金の獲得増が図れた。一方で、研究支援員を配置するための予算の確保が現状の課題である。
2024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13.6%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	0.162
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２０２４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。
ダイバーシティシンポジウムを開催し、学内の意識醸成を図った。

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

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

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	26.6 ％	総教員数	425 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

・若手研究者、女性研究者、外国人研究者等、多様な人材の採用を拡充するために、国際公募等による任期付き研究者の採用を推進する。また、テニュアトラック制度、ジュニア・フェロー制度を活用して、若手研究者の採用を促進する。育児支援等も拡充する等、大学院生を含む研究者の研究環境の整備を進める。

・若手研究者、女性研究者、外国人研究者等の採用の促進（第４期中期目標期間の年平均が若手研究者採用比率40%以上、女性研究者採用比率20%以上、外国人研究者在籍比率7.3%（2020年度実績）以上）による研究環境の多様性の向上。

・女性役員を登用するとともに課長代理以上の女性職員数を増加させる。

上記のうち、２０２５年度に実施（実施予定）の取組
・全学人事ロードマップ及び当指標の達成に向け、国際公募やポジティブ・アクション、各種採用制度を活用し、若手研究者・女性教員・外国人教員の採用を積極的に行う。 ・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。

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

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
	管理職に占める女性に割合又は人数			
	教員に占める女性の割合（在職率）			
○	女性教員の採用割合（採用率）		0.2	29% （2024年度）
○	その他（1）	事務職員の男女の平均継続勤務年数の差異	0.7	86% （2024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２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください
・ 全学の教員人件費管理計画を踏まえ、各部局において、女性教員を積極的に採用した。また、人事委員会において、女性教員の採用状況を確認しながら、着実な採用を進めた。 ・ 出産、育児、介護等による休暇・休業を検討する教職員に対して、就業規則で定める各種制度を説明し、利用を促進した。 ・ 休日に学内で実施する全学行事における託児環境の整備を継続して行った。 ・ 平日の就業時間、残業時間又は休日に学修、教育研究活動、業務に従事する時のベビーシッター利用支援を継続して行った。 ・ 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。 ・ 教職員のための「育児・介護支援制度ガイドブック」を随時更新し、内容を充実させるとともに、イントラネット等を利用した周知を行うことで、支援制度の活用を引き続き促した。 ・ 「帰宅しやすい環境づくり」と「労務管理の徹底」を２本の柱とする所定時間外労働削減の取組を引き続き実施した。 ・ 年次有給休暇を容易に、かつ計画的に取得できるようにするため、年次有給休暇取得計画表の活用を促すとともに、年次有給休暇の連続した取得の奨励について、イントラネット等を活用して引き続き周知した。

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

大 学 名	政策研究大学院大学
学 長 名	大田　弘子

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	16.9 ％	総教員数	77 名中	女性教員数	13 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
・職員のワーク・ライフ・バランスに配慮するため、フレックスタイム制、育児休業制度等を適切に運用する。 ・女性研究者の育児状況を考慮し、時間割を作成する。 ・未就学児を持つ女性教員及び児童（小学生）を持つ女性教員についてそれぞれ要望に従い、早朝の時間帯（1時間目）や夕方の時間帯（5,6時間目）、土曜日を避けるなど優先的に対応する。 ・女性研究者が委員となっている会議の開催時間を育児状況を考慮した時間帯で設定する。 ・「政策研究大学院大学における男女共同参画の推進に関する基本方針」（H26.2.26学長裁定）に沿って、すべての教職員が性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に発揮できるよう必要な環境整備を進める。

上記のうち、２０２５年度に実施（実施予定）の取組
・職員のワーク・ライフ・バランスに配慮するため、フレックスタイム制、育児休業制度等を適切に運用する。 ・女性研究者の育児状況を考慮し、時間割を作成する。 ・未就学児を持つ女性教員及び児童（小学生）を持つ女性教員についてそれぞれ要望に従い、早朝の時間帯（1時間目）や夕方の時間帯（5,6時間目）、土曜日を避けるなど優先的に対応する。 ・女性研究者が委員となっている会議の開催時間を育児状況を考慮した時間帯で設定する。

現状に対する課題
特にありません。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
公表方法
学内掲示板サイトへの掲載及び厚生労働省「女性活躍推進企業データベース」への掲載
URL
http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=34764

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
	管理職に占める女性に割合又は人数			
	教員に占める女性の割合（在職率）			
	女性教員の採用割合（採用率）			
○	その他（1）	職員の管理職（室長以上）の女性比率【政府が2020年までの目標値として掲げた30%以上の水	0.3	0.5
	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２０２４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

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	16.2 ％	総教員数	476 名中	女性教員数	77 名

第４期中期目標・中期計画において男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、２０２５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、学内コミニュ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
https://www.ibaraki.ac.jp/diversity/about/index.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
	管理職に占める女性に割合又は人数			
○	教員に占める女性の割合（在職率）		15.90% （R6.5.1値以上）	0.156
	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	0.2	0.2154
○	その他（2）	課長補佐級に占める女性の割合	0.2	0.1111
○	その他（3）	男性の育児休暇取得率	0.3	0.818

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２４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2024年度の教員採用人事においても継続した。 ・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

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	20.7 ％	総教員数	1780 名中	女性教員数	368 名

第４期中期目標・中期計画において男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、執行部や部局長等によるトップマネジメント層における課題共有と課題解決を目指す場である「ダイバーシティ・マネジメント・サミット」の定期開催や各種のFD/SD研修会、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、２０２５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】
・学長・副学長・部局長等による「ダイバーシティ・マネジメント・サミット」を実施している。
・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。
・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」や、全国の大学等の機関による「全国ダイバーシティネットワーク（OPENeD）を活用し、各機関の女性研究者支援の取組に関する情報交換やリソースの共有等を積極的に実施している。
・教職員・学生も利用可能なワーク・ライフ・バランス相談・キャリア相談窓口を設置している。
・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。
・東京プライド2025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ァー・スペース「Kitekite」を運営している。
・女性研究者の数が圧倒的に少ないことへのポジティブ・アクションとして女性限定公募を全学的（20枠）に実施した。

【実施予定の取組(一部）】
・「ダイバーシティ・マネジメント・サミット」を継続的に実施し、数値目標等の推移を追跡することを予定している。
・次世代育成事業として、博士（後期）課程への進学率向上のイベント実施を予定している。
・産総研・日本ＩＢＭ・筑波大学の産学官の連携による女性研究者・技術者対象のイベントを実施している。
・主に女性を対象とした健康課題に関するイベントを企画し、意識啓発を実施することを予定している。

現状に対する課題

特に自然科学系を中心に女性研究者の新規採用比率および管理職登用比率が低いことがあげられる。「ダイバーシティ・マネジメント・サミット」の継続的な実施により、これらの数値を継続的に共有し、持続的に取り組みを推進する仕組みを整備することを目指している。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

公表方法

大学ホームページへの掲載

URL

https://www.tsukuba.ac.jp/about/disclosure-public/pdf/keikaku-jyoseikatuyaku.pdf

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数		0.3	0.237
○　教員に占める女性の割合（在職率）			0.207
○　女性教員の採用割合（採用率）			0.2416
○　その他（1）	男性職員の育児休業取得期間	20%アップ	0.27
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２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください

育休セミナー「育休取得とその先へ：男性教職員の育休取得と復帰の経験談」を実施し、男性教職員も含めて、育休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。
大学執行部と部局長を対象に「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部局単位による行動計画等の設定を求めた。

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

第4期中期目標・中期計画「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%」

大 学 名	筑波技術大学

学 長 名	石原　保志

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	27.6 ％	総教員数	105 名中	女性教員数	29 名

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

大学の意思決定過程に参画する女性職員の割合を20%以上に増やす。
職員が仕事と家庭の両立支援制度を活用しやすい雰囲気を醸成する。
ワークライフバランス推進のため職員が柔軟な働き方ができる環境を整備する。

上記のうち、２０２５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

https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=31286

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
管理職に占める女性に割合又は人数			
教員に占める女性の割合（在職率）			
女性教員の採用割合（採用率）			
○　その他（1）	大学の意思決定過程に参画する女性職員の割合	20%以上	0.254
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２０２４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　宰

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	21.1 ％	総教員数	331 名中	女性教員数	70 名

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

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、２０２５年度に実施（実施予定）の取組

１．女性に限定した教員採用公募の実施を全学に促す。それ以外の教員公募でもすべての公募要領に「男女共同参画社会基本法の趣旨に沿って、女性の積極的な応募を歓迎する」、「業績評価が同等と認められる場合には、女性を優先して採用する」、「子育てと仕事の両立支援策を推進している」旨を記載し、女性教員比率の向上を図る。
２．「宇都宮大学３Ｃ基金女性研究者海外派遣助成金」による海外派遣制度を中心とした「女性研究者キャリアパスプログラム」により、女性研究者に高度な研究力・国際性及びリーダーシップ力を身につけさせ、上位職昇任候補者の育成を図る。

現状に対する課題

女性教員比率が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

https://www.dei.utsunomiya-u.ac.jp/about/plan/

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
	管理職に占める女性に割合又は人数			
○	教員に占める女性の割合（在職率）		24%(目標達成期限 2027/3/31)	0.216
	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)	0.182
○	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)	0.459
	その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください

「学長、理事、副学長及び大学の意思決定機関等」に占める女性比率を向上させるため、「宇都宮大学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７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、「女性教員採用特別制度」を工学部で実施し助教１名を採用した。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

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	24.1 ％	総教員数	775 名中	女性教員数	187 名

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

ダイバーシティ＆インクルージョンを推進するため、男女共同参画や性の多様性に関する啓発活動を行い、教職員や学生の意識改革を促進する取組、若手・女性・外国人等の研究者の採用、登用を推進し研究者の多様性を高める取組、女性研究者を対象とする研究活動支援により研究基盤の強化と研究活動の活性化を進める取組を推進している。

上記のうち、２０２５年度に実施（実施予定）の取組

研究者のワーク・ライフ・バランスを支援する研究支援者の配置、女性研究者の共同研究を促進する研究助成、若手女性教員のキャリアアップを支援する事業、部局単位でジェンダー平等、女性研究者のすそ野拡大、女性教員のキャリアアップ支援やダイバーシティ＆インクルージョンなどに取り組む企画を補助する事業、女性研究者の採用に係るスタートアップ経費やインセンティブの付与、女性対象公募、性の多様性に係る講演会、意識啓発のための取組などを継続している。

現状に対する課題

女性対象公募の応募者の増加と採用を促進すること、女性研究者の上位職を増やすために必要な育成を含むシステムの構築が課題である。

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		22.6%以上	0.214
○	教員に占める女性の割合（在職率）		22%以上	0.24
	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	0.978	1.048
○	その他（2）	男性の育児休業取得率	10%以上	0.428
	その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２４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・外国人研究者の雇用促進の取組として、採用した部局等にインセンティブ経費を配分し、採択された研究者にスタートアップ経費の配分を行った。

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	埼玉大学

学 長 名	坂井　貴文

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	22.8 ％	総教員数	451 名中	女性教員数	103 名

第４期中期目標・中期計画において男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・技術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を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、２０２５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・技術者ネットワークシンポジウム、セミナー及びネットワーク参画機関と学生との交流イベントの実施。
・学長裁量経費による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、20.7%（3月31日現在）から、23.5%（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/

２－２　「一般事業主行動計画」におけ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%	0.3529
○	教員に占める女性の割合（在職率）		0.24	0.235
	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　27.8% 女性教職員　100%
	その他（2）			
	その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください

・女性教員在職比率24%達成に向け、令和6年度第8回全学運営会議にて男女別採用実績を報告し、女性在職・採用比率の目標達成に向けた協力の継続を関係部局に依頼し、女性教員を新規に採用した部局には、インセンティブを付与した。
・ダイバーシティ推進センターにて各種講演会、セミナー、FD・SD研修を実施。（介護、リーダーシップ、女性活躍、多様性理解）
・理工系女性教員を対象にした懇親会の実施。
・育児に関する各種補助事業、研究補助等雇用支援制度、ダイバーシティ相談の実施。

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

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

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	25.4 ％	総教員数	1315 名中	女性教員数	334 名

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

・女性の活躍の場を積極的に提供し、更なるダイバーシティ環境の実現を推進するとともに、ジェンダード・イノベーション創出に向け、指導的立場を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%程度を目指す。

上記のうち、２０２５年度に実施（実施予定）の取組
◆女性の活躍の場を積極的に提供し、更なるダイバーシティ環境の実現を推進するとともに、ジェンダード・イノベーション創出に向け、指導的立場を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。◆昨年9月に公表した千葉大学DEIB（Diversity, Equity, Inclusion and Belonging)推進宣言及び基本方針に基づき、性の多様性を尊重するための対応ガイドラインを作成し、年度内の公表予定としている。

現状に対する課題
・女性教員採用比率について、第３期中期目標・中期計画終了時28.7%だったが、令和６年度実績で33.3%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度を増しているが、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
https://www.gakuzyutsu.chiba-u.jp/plan/jyoseikatsuyaku.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数		25% （期限R8.3.31）	0.214
	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	0.75	1
○	その他（2）	男性職員の育児及び子育てを目的とした休暇の取得率	0.15	0.33
	その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください
・女性教員採用比率について女性を優先する公募等により、女性教員の採用比率の向上を図った。 ・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。

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
・女性研究者の新規採用比率の向上（令和７年度末までに35%以上） ・講師以上の女性研究者職比率の向上（令和７年度末までに25%以上） ・役員等の女性比率の向上（令和７年度末までに20%以上）

大 学 名	横浜国立大学
学 長 名	梅原　出

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	21.0 %	総教員数	577 名中	女性教員数	121 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
・多様な教員が教育研究活動と生活を両立させ活躍できる支援体制の充実 ・女子学生の博士課程後期進学者の増加 ・女性教員の積極的な採用（理工系中心） ・博士課程後期在籍の女子学生への支援枠組みの整備

上記のうち、２０２５年度に実施（実施予定）の取組
・男性育休の取得や介護に関するセミナーの開催、ダイバーシティ文庫の充実など、ライフイベント支援等を通じて、男性も女性も活躍できる学内環境整備が進められるように、ダイバーシティ戦略推進本部から各部局への情報発信を行う。 ・理工学系部局において女性教員の採用目標を設定し、ダイバーシティ戦略推進本部はその達成度を確認するとともに、採用に関する諸制度の活用促進のため情報発信を行う。 ・本学の女子学生の博士課程後期進学者の研究を奨励し、若手女性研究者の活躍に寄与することを目的として2024年度に創設した「YNU WIN賞」の取組を2025年度も継続して実施し、女子学生の博士課程後期進学者の増加および博士課程後期在籍の女子学生への支援拡充を目指す。

現状に対する課題
・理工系部局の女性教員比率について、相対的には低い水準に留まっていることを課題として認識しており、理工系も含めた全ての部局において女性教員採用比率の目標値を定めるなど、第４期中期計画に掲げている女性教員比率22.5%以上の達成に向け、大学全体で取り組んでいる。

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

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
管理職に占める女性に割合又は人数			
○　教員に占める女性の割合（在職率）		22%以上 （R7年度まで）	21
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）	42.9
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２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください

・女性教員の在籍比率向上に資するため、理工系部局において、採用人事における目標値の設定とその結果を、ダイバーシティ戦略推進本部と共有することを通じて、中期的な計画のもとに女性教員の積極的な採用に取り組むこととした。

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

特になし

大 学 名	総合研究大学院大学
学 長 名	永田敬

２０２５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、２０２５年度に実施（実施予定）の取組

・「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・意識啓発を定期的に実施する。

現状に対する課題

制度の周知と取得しやすい環境の整備。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

公表方法

大学ホームページ

URL

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

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
管理職に占める女性に割合又は人数			
教員に占める女性の割合（在職率）			
女性教員の採用割合（採用率）			
○　その他（1）	年次休暇取得率	0.6	0.562
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２０２４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」に記載したもの以外で、学内の計画として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

２０２５年５月１日現在の女性教員比率　22.9 ％　総教員数　1279 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、２０２５年度に実施（実施予定）の取組

・若手・女性・外国人等，多様な人材の登用のため，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。
・「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。
・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・マネジメント研修会を実施する。

現状に対する課題

・学内意思決定機関等における女性割合の低さ
・教授等上位職に占める女性割合の低さ（特に理工系分野）
・シームレスな全学ダイバーシティ推進体制の構築
・多様な性や心身等の特徴への配慮，異文化共生

２－１　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.niigata-u.ac.jp/university/about/operation/action-plan/

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数		令和7年度までに20%以上	22.48
○　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	22.9
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	42.1
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２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください

・「新潟大学若手教員スイングバイ・プログラム」において，女性教員６人，外国人教員３人を採用した。
・「女性研究者開花プラン」支援事業を実施し，３部局４人の女性教授育成プランを採択・支援した。
・ジェンダーダイバーシティ部局応援プロジェクト（独自）やベビーシッター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11人，男性８人）。
・管理職及び管理的業務を補佐する「副」の者を参加必須とした「ダイバーシティ・マネジメント研修会」を開催した。

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

・第４期終了時点で，評議員に占める女性の割合を10%とすることを目指す。
・第４期終了時点で，全学の教授に占める女性の割合を15%以上とすることを目指す。
・自然科学分野における女性教員の採用比率を30%以上とする。
（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）

大 学 名	長岡技術科学大学
学 長 名	鎌土　重晴

２０２５年５月１日現在の女性教員比率　16.2　%　総教員数　198 名中　女性教員数　32 名

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

１．女子学生が技術者・研究者への進路選択を拡大・向上するための取組。
２．女子児童・生徒の理工系への関心を高める活動。
３．地域社会や他機関、産業界と連携し、女性技術者・研究者が活躍する社会を実現するための取組。
４．男女共同参画の推進を踏まえた教職員人事の推進。
５．学生の年齢や性別、国籍を問わず平等に大学生活を送るための支援。
６．出産・育児等で困難を抱える大学生、大学院生に情報提供等の支援。
７．教職員の年齢や性別、国籍を問わず、平等に働くための意識改革を図り、そのための支援体制の整備を行う。
８．教職員のライフイベントに対して柔軟な対応ができるように、ワーク・ライフ・バランスの適切化を目指した支援体制や制度の準備と、そのための意識改革の促進。
９．多様な性に配慮しつつ、学内の調査・分析・統計等の情報について男女別データの的確な把握、収集および必要に応じた公開に努める。

上記のうち、２０２５年度に実施（実施予定）の取組

１．ロールモデル講演会の開催及びロールモデル集の発行・周知。
２．「えちご・ものづくりダイバーシティ・コンソーシアム」運営委員会の開催。
３．学内一時託児実施の実施。
４．学内及び地域に対して女性への暴力撤廃を啓発する「オレンジ・デー」啓発活動の実施。

現状に対する課題

・女性教員の大半が准教授以下の若手教員であり、管理職への登用までに育成期間を要すること
・「えちご・ものづくりダイバーシティ・コンソーシアム」への地域企業の主体的な参画を拡大すること

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

公表方法

大学ホームページ

URL

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

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
管理職に占める女性に割合又は人数			
○　教員に占める女性の割合（在職率）		13% (R10.3.31まで)	0.162
女性教員の採用割合（採用率）			
○　その他（1）	事務局における専門員以上に占める女性職員人数	7人 (R10.3.31まで)	9人
○　その他（2）	男性の育児休業取得率	30% (R10.3.31まで)	1
その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２４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

大 学 名	上越教育大学
学 長 名	林　泰成

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	22.8 ％	総教員数	114 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

上記のうち、２０２５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

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

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数		0.2	0.2
教員に占める女性の割合（在職率）			
女性教員の採用割合（採用率）			
○　その他（1）	男性職員の育児休業等取得率	0.2	0.33
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２０２４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

２０２５年５月１日現在の女性教員比率　21.1 ％　総教員数　861 名中　女性教員数　182 名

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

○第4期中期目標
若手、女性、外国人など研究者の多様性を高めることで、知の集積拠点として、持続的に新たな価値を創出し、発展し続けるための基盤を構築する。
○第4期中期計画
・優れた若手研究者、外国人研究者及び女性研究者の採用や定着を促進するため、採用ポイント制、年俸制、クロスアポイントメント制度等の見直し・改善を行うなど、人事・給与制度を整備し、弾力的な運用を行う。
・育児・介護・特別休暇など各種支援制度の整備、弾力的な運用、男女共同参画の加速のための学長行動宣言の実施結果の活用などにより、仕事と育児・介護の両立を促進する。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。

上記のうち、２０２５年度に実施（実施予定）の取組

・教員総ポイント制における女性教員採用時のポイント還元制度の運用など、改善されたポイント制の実施による女性教員比率の向上

現状に対する課題

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

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数		0.15	0.215
○　教員に占める女性の割合（在職率）		0.22	0.2113
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	0.4	0.8
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２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください

【目標１】教員に占める女性の割合を２２％以上にする。
教授に占める女性の割合を１３％以上にする。
➢「能力同等なら女性優先」の方針のもと、教員採用の募集要項に「業績や面接評価が同等の場合、女性研究者を優先して採用します。」と掲載し、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。
➢地域人材の育成と産業活性化への貢献を目的とした「地域貢献型・若手研究者支援」制度により、女性研究者に対し、研究活動に係る経費を助成した。
➢「産休・育休からの復帰支援制度」「論文投稿費と英文校閲費支援制度」「キャリアアシスタント制度」により、研究活動に係る経費や研究サポーター配置のための経費を助成した。
➢優れた研究成果を挙げた女性研究者に「山梨大学男女共同参画学術研究奨励賞」を授与した。

【目標２】管理職に占める女性の割合について、１５％以上を維持する。
➢8月27日　部局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「言葉のちからとダイバーシティマネジメント」を開催した。
➢11月15日　次世代リーダー育成企画 女性社長対談「そうだ宮崎さんに、聞いてみよう。」を開催した。
➢12月18日　男女共同参画講演会「ダイバーシティ推進の必要性　誰もがいきいきと働くために」を開催した。

【目標３】男性の育児休業取得率を４０％以上にする。
➢妊娠・出産・子育て・介護と教育・研究活動との両立、ハラスメントや人間関係等の男女共同参画をめぐる諸問題の総合的な相談窓口を人事課に設置し、学内に周知した。
➢7月　全教職員に対し「ワークライフバランスに関するアンケート調査」を実施。回答集計後は、結果のフィードバックを実施した。

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	信州大学

学 長 名	中村　宗一郎

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	18.1 ％	総教員数	993 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

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、２０２５年度に実施（実施予定）の取組

・より包括的に男女共同参画施策を推進するため、「男女共同参画推進センター」から「DE&I推進センター」へ発展的に改組
・女性研究者支援制度の実施（女性テニュア・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）
・子の出張帯同費用支給制度の整備

現状に対する課題

・常勤教員に占める女性の割合が低い
・管理職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DE&I推進センターウェブサイト

URL

https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=7782
https://www.shinshu-u.ac.jp/dei/whats/jisedai.php

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数		0.22	19.3% 2025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）		0.22	19.3% 2025年4月1日現在
その他（1）			
その他（2）			
その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２４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・バイアス研修及びワークライフバランス研修を実施した。また、県内各地自治体・企業等と連携し、女性活躍推進をテーマとした男女共同参画セミナーを２回開催した。

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

特になし

大 学 名	富山大学

学 長 名	齋藤　滋

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	19.9 ％	総教員数	874 名中	女性教員数	174 名

第４期中期目標・中期計画において男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、２０２５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、育児・介護等の支援体制の理解と意識向上を促すｅラーニング研修の実施

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
https://www.u-toyama.ac.jp/outline/information/public/action-plan/

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
	管理職に占める女性に割合又は人数			
○	教員に占める女性の割合（在職率）		毎年度１％以上増加	20.4
	女性教員の採用割合（採用率）			
○	その他（1）	大学の意思決定機関等における女性数	1名以上増加	7
○	その他（2）	男性の育児休業取得率	20%以上	0.333
	その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください
・若手研究者（女性限定で外国人歓迎）雇用支援プロジェクトを実施 ・教員公募において、女性限定公募を実施 ・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・管理職研修を開催 ・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休取得に関する意識啓発を実施

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
・配偶者が出産した男性職員のうち、育児休業取得率４０％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

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	19.1 ％	総教員数	1001 名中	女性教員数	191 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
第4期中期目標・中期計画に準ずるものとして、各部局において分野別女性教員採用割合目標値を挑戦的な数値に改訂し、その達成に向けた行動計画を策定した。特に、理工系の人事を原則として全て女性限定公募から開始している。また、クロスアポイントメント制度を活用して、企業等から優秀な女性研究者を招致することも積極的に推進し、女性研究者の採用増を図っている。他にも、女性研究者等研究支援制度の実施、研究パートナー制度による支援、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。令和5年度には「女性研究者の育成・増加」、「意思決定層への女性の参画促進」、「ダイバーシティ環境整備」を推進させるため、「ダイバーシティ推進パッケージ」を策定した。

上記のうち、２０２５年度に実施（実施予定）の取組
2025年度は、理工系における教員採用時の女性限定公募、女子枠特別入試、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
Webサイトに掲載
URL
https://www.adm.kanazawa-u.ac.jp/ad_jinji/danjo/jyosei_katsuyaku.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数	30%以上	31.47%（45人） 2025年3月31日現在
○	教員に占める女性の割合（在職率）	24%以上	20.45%（219人） 2025年3月31日現在
	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２０２４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

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	10.3 ％	総教員数	155 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

教員の多様化による創発的環境を醸成するため、外国人教員比率、女性教員比率及びクロスアポイントメント等を活用した人材の比率についても、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、各職員の適性・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、２０２５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/next-generation_womam-career_plan.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	0.25	0.42
	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２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください

女性の事務職員について、課長級相当以上ポストに新たに1名配置した。

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	内木　宏延

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	22.8 ％	総教員数	604 名中	女性教員数	138 名

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

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、２０２５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/

２－２　「一般事業主行動計画」におけ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	23.2
	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２０２４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

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	19.8 ％	総教員数	819 名中	女性教員数	162 名

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

上記のうち、２０２５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/20250401_01.pdf

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数		25.0%(機構全体) (R7.4.1～)	23.9%(機構全体)
○	教員に占める女性の割合（在職率）		20.2%(岐阜大学) (R7.4.1～)	19.5%(岐阜大学)
	女性教員の採用割合（採用率）			
○	その他（1）	男性の育児休業等の取得率（機構全体）	50%以上(機構全体) (R7.4.1～)	41%(機構全体) （2024年度:令和6年4月1日～令和7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２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください
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または女性限定公募を行う場合に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

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	19.2 ％	総教員数	663 名中	女性教員数	127 名

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

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

上記のうち、２０２５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）前年度検討した外国人教員の教育研究に関するニーズを取りまとめ、今後の教育研究環境改善計画を策定する。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)の解消の取り組み効果を検証する。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、人事方針に基づき、各領域において数値目標達成に向けた人事計画を実施する。女性教職員の上位職登用を推進する。
（3）地域の企業、自治体や大学のダイバーシティ推進に関する活動実施内容を取りまとめる。学内の教員と地域企業とのジェンダード・イノベーションを推進するための交流会を開催する。

現状に対する課題

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

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

公表方法

大学HPで公表

URL

https://www.shizuoka.ac.jp/outline/vision/gender/document/jisedai_plan_5.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）		0.2	19.2
	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（育児目的休暇含む）取得率	0.5	61.5% (2024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２０２４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	渡邉　裕司

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	26.1 ％	総教員数	414 名中	女性教員数	108 名

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

・若手女性職員の仕事と家庭の両立を前提としたキャリアアップに向けた意識向上を図るため、「キャリア形成研修」「ワークライフバランス研修」及び男女共同参画に関する基礎的な事項について、「ハラスメントに関する講演会」「男女共同参画講演会」を開催する
・結婚、出産、育児による離職防止並びに出産後の職場復帰支援を目的として医師トータルサポートセンターに非常勤医師（パートタイマー）の雇用枠を設け、雇用環境の整備を図る
・職員数に応じ女性管理職登用の機会を拡大させ、女性管理職の比率を上昇させる
・夏季学童保育を実施し、職員の生活を継続的に保障することを通して、仕事と子育ての両立支援を保障する

上記のうち、２０２５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		0.15	0.423
	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55%以上とする	0.55	0.619
	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２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください
年休の取得状況を把握し、取得率の低い部署への周知・取得を促す。

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として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）

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	22.1 ％	総教員数	2309 名中	女性教員数	511 名

第４期中期目標・中期計画において男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（ﾘｰﾀﾞｰｼｯﾌﾟ研修など）のための研修の実施 ○学生・研究員・若手教員・上位職などあらゆる階層（学生・教職員）における女性比率を令和３年度実績より５％向上させる ○教育研究評議会について、女性教員枠を拡大し、部局長が全員男性であっても20%以上となるように制度改革を実施 ○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、２０２５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」の改訂及び受講対象及び受講時期の最適化 ○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・ワークショップ・FDの実施　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」を日本語及び英語で開講 ○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及びチェックリストの活用継続

現状に対する課題
全ての職階層で女性教員比率が向上しており、准教授の女性教員比率は20%超えを果たしたが、依然教授は20%に達していない。女性の上位職の登用及び定着に向けたさらなる取組が必要である。

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		25 （2028年3月31日）	25.1
○	教員に占める女性の割合（在職率）		25 （2028年3月31日）	22.1
	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	50 （2028年3月31日）	41 （2024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２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください
○女性教員増員策を継続実施し、部局毎及び全体の女性教員比率の目標達成に向けて全学的な取り組みを継続する。 ◯無意識のバイアス研修を継続実施した。 ○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。

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
○女性教員増員策において、2027年度末時点における女性教員比率25%・中期目標・中期計画（指定国）において、第４期終了の2027年度までに女性教員比率を6%増、第５期中女性教員比率を30%とする。 ○第４期中期目標・中期計画（東海国立大学機構）において、女性教員比率を６%増、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５%増、教育研究評議会における女性比率を将来的に30%以上とする。

大 学 名	愛知教育大学
学 長 名	野田　敦敬

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	27.0　%	総教員数	196 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
教育研究支援者配置制度等の男女共同参画の取組を継続して実施し、研究者全体に占める女性の割合20%以上を維持する。

上記のうち、２０２５年度に実施（実施予定）の取組
・女性研究者率，役員における女性率，女性管理職率の維持。 ・教育研究支援者配置制度やベビーシッター派遣事業の学内周知。 ・学内掲示板，Webサイトを利用して，相談体制の確立。

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
学内掲示板，大学HP，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

２－２　「一般事業主行動計画」におけ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）	行動計画期間中の年次有給休暇取得率	0.4	47% （令和7年3月末）
○	その他（2）	女性職員のキャリアアップの研修の参加率	0.8	100% （令和7年3月末）
	その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください
・学内掲示板にて年休の取得、連続休暇の取得について周知を行った。 ・上長が自ら率先して年次休暇取得を促すよう通知を行った。 ・主に昇進となった女性職員及びキャリア形成の節目となる時期にあたる女性職員に研修の参加を案内した。

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	名古屋工業大学
学 長 名	小畑　誠

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	12.0 ％	総教員数	342 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

女性教員の拡充に向けて、具体的な数値目標（2027年3月末までに女性教員比率10%以上）を設定し、女性研究者育成戦略制度「スタートアップ助教制度」により若手女性教員の確保を図っている。また、女性限定公募などのポジティブアクションを積極的に実施し、女性教員の採用・登用を推進している。
さらに、ライフイベント期にある研究者への支援、研究促進のためのインセンティブの付与、顕著な業績を上げた女性研究者の顕彰など、多面的な施策を通じて、すべてのキャリア段階にある女性研究者を継続的に支援している。これらの取り組みにより、ダイバーシティ＆インクルージョンに配慮した研究・教育環境の一層の拡充を目指している。

上記のうち、２０２５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。
ダイバーシティ推進シンポジウム兼トップセミナーによる意識啓発
女性研究者研究促進制度、ライフイベント期の研究者を対象とする支援事業、研究力向上のためのセミナー開催等による研究支援

現状に対する課題

・工学分野では女性研究者および女子学生の割合が依然として低く、短期的には施策の成果が見えにくい。
・次世代育成に向けた、長期的かつ多面的な取り組みが求められている。
・施策の継続的推進のためには、学内の理解と協力のさらなる促進が必要である。

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

名古屋工業大学ダイバーシティ推進センターホームページ

URL

https://diversity.web.nitech.ac.jp/about/plans.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
	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）		0.1	0.1199
	女性教員の採用割合（採用率）			
○	その他（1）	育児休業等及び小	0.2	2.5
	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２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください

・2件の教員公募について、「女性限定」の条件を付与した。なお、２０２４年度において新規採用に占める女性教員の割合は３８．４％だった。・すべての教員公募で女性を積極的に採用することを明記した。・これまで博士後期課程に進学せず就職していた優秀な女性の修士課程学生を、博士後期課程に在学しながらアカデミアの研究者を目指す職である「スタートアップ助教.を２名採用した。」・本学で実施している「女子学生のためのテクノフェスタ」において，本学の女性教員やOGによる講演会を実施し，女子技術者，研究者を目指す高校生に対して，ロールモデルの提供をしている。・ダイバーシティ研究環境の整備のため研究支援員制度等のライフイベント期の研究者支援制度について研究者へ周知した・女性研究者のための研究促進インセンティブ、顕彰などの充実を図った・育児・介護休業等対象者がいつでも必要な情報にアクセスできるようホームページでの周知を行なった

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

特になし

大 学 名	豊橋技術科学大学
学 長 名	若原昭浩

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	10.8 ％	総教員数	195 名中	女性教員数	21 名

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

第４期中期目標・中期計画に掲げる「女性研究者の研究環境を改善するとともに、雇用に関する計画を立てることにより、助成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等を含めたリ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する幅広い教養を身につけた人材を養成する。」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、２０２５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の拡充及び周知、休日勤務時の託児費用補助、キャリアアップセミナーの実施、相談窓口の設置）
・ダイバーシティ意識啓発（シンポジウム、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や女子学生交流会の実施、女子学生ネットワークの体制強化）
・ジェンダード・イノベーション研究への研究費助成
・ダイバーシティ関連科目の実施

現状に対する課題

・女性教員の公募への応募が少なく、他大学等への転出もあり、長期的に雇用を継続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。
・女性の工学系分野への進学率、および博士課程への進学率向上が女性教員比率等の向上にむけた課題となっている。

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

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）		0.14	10.4
	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	0.1	0.571
	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２０２４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年度女性教員比率14%以上（豊橋技術科学大学長期将来ビジョン）

大 学 名	三重大学
学 長 名	伊藤　正明

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	22.0 ％	総教員数	799 名中	女性教員数	176 名

第４期中期目標・中期計画において男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、２０２５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://ryouritsu.mhlw.go.jp/hiroba/planfile/20220318131325153402 2_1.pdf

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
	管理職に占める女性に割合又は人数		
○	教員に占める女性の割合（在職率）	21%以上(～2027.3.31)	0.219
	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)	38%(2025.3.31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２０２４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

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	22.6 ％	総教員数	212 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、２０２５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点対象とする

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

大学ホームページ

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		0.25	0.222
	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)	45.8% (R6.12.31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２０２４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

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	24.6 ％	総教員数	386 名中	女性教員数	95 名

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

〇育児・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。
〇育児・介護等のライフイベントに直面した全ての研究者がキャリアを継続できるよう、学部学生を研究者に対する研究支援員として雇用配置する「研究者のための研究支援員配置制度」の活用を促進し、構成員全体の教育・研究・診療活動の持続化を図る。
〇女性教員等が産前・産後休暇や育児休業等を取得できる環境を整備するとともに、教育・研究・診療等の業務に支障を来たさないように、適宜、特任助教（任期１年）の配置を行うなど、ライフイベントに応じた支援体制を構築する。

上記のうち、２０２５年度に実施（実施予定）の取組

〇離職した女性医師の復職支援等の体制を充実させる。
〇出産、育児、介護等に関わる研究者支援を継続する。
〇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。
〇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）	0.24	0.265
	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	0.3
	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２０２４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

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	19.2 ％	総教員数	3549 名中	女性教員数	682 名

第４期中期目標・中期計画において男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、２０２５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/diversity/gender-equality/07

２－２　「一般事業主行動計画」におけ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	0.1924
	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	0.2277
○	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	12.6
	その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２４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、2024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
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

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	25.9 ％	総教員数	108 名中	女性教員数	28 名

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

上記のうち、２０２５年度に実施（実施予定）の取組
２０２５年４月１日現在で女性管理職割合は１７．９％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
本学ウェブページ
URL
https://www.kyokyo-u.ac.jp/danjo/about/

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数		0.18	17.9%（2025年4月1日現在）
	教員に占める女性の割合（在職率）			
	女性教員の採用割合（採用率）			
	その他（1）			
	その他（2）			
	その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください
大学教員の採用時における積極的是正措置として、「男女共同参画社会基本法の趣旨に則り、業績等に関する評価が同等である場合は、女性を優先的に採用します。」と公募要項に明記した。

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	京都工芸繊維大学
学 長 名	吉本　昌広

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	16.1 ％	総教員数	267 名中	女性教員数	43 名

第４期中期目標・中期計画において男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、２０２５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） 17.5%（令和7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

https://www.kit.ac.jp/national_university_corporation/160401danzyokyoudousankaku/

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数		0.25	0.31
	教員に占める女性の割合（在職率）			
	女性教員の採用割合（採用率）			
○	その他（1）	男女の平均継続勤務年数の差異を1.35倍以内にする。	1.35倍	1.32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２０２４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	熊ノ郷 淳

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	21.1 ％	総教員数	3355 名中	女性教員数	709 名

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

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

上記のうち、２０２５年度に実施（実施予定）の取組
＜実施取組＞ 〇理工学系女子学生への入学支援金制度実施 〇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 〇アンコンシャス・バイアス克服を目的とした研修・講演の実施 〇教員上位職における女性比率向上施策（差額人件費支援） 〇アンコンシャス・バイアス克服を目的とした研修支援事業 〇部局の自立した人事計画策定・自己点検・自己評価 ＜実施予定＞ 〇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） 〇構成員へのアンケート実施

現状に対する課題
女性研究者在職比率を向上させるための取組については、「女性比率が低い研究分野における、戦略的研究者すそ野拡大」「女性研究者の研究力向上に向けた環境整備」など、在学生及び在職者に対する取組のみならず、小中高生及びその保護者に対する取組が必要となり、また、マジョリティである男性上位職に対しても、アンコンシャス・バイアスの払拭等、意識改革の取組が必要となるため、幅広い取組体制を継続することが課題である。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」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
https://www.di.osaka-u.ac.jp/

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
	管理職に占める女性に割合又は人数			
	教員に占める女性の割合（在職率）			
	女性教員の採用割合（採用率）			
〇	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)	0.3606
〇	その他（2）	女性研究者在職割合	30%に近づける （令和13年度）	0.229
〇	その他（3）	男性の育児休業等取得率	70%(令和6年度末)	0.744

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください
・部局の自立した人事計画策定・自己点検・自己評価を実施。 ・研究支援員制度（長期）、教育研究支援制度（短期）、学内保育施設の運営、病児・病後児保育を継続して実施。 ・一時預かり保育及び、一時預かり保育室に派遣するシッター利用料金の一部補助の継続実施。 ・クロス・アポイントメントによる女性教員受け入れ支援制度を実施。 ・産休等代替教員弾力的運用制度の実施。

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として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

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	31.3 ％	総教員数	233 名中	女性教員数	73 名

第４期中期目標・中期計画において男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、２０２５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
https://osaka-kyoiku.ac.jp/Portals/0/files/university/other/diversity/katsuyaku2024_2027.pdf

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数		20%以上(令和10年3月までに)	14.29
教員に占める女性の割合（在職率）			
女性教員の採用割合（採用率）			
○　その他（1）	男性教職員の育児休業取得率	40%以上(令和10年3月までに)	57.1 （令和6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２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください

民間企業の女性役員を講師として招聘し、その企業の女性活躍推進への取組や男性育児休業制度などの講演を実施し、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	森山　潤

２０２５年５月１日現在の女性教員比率　28.1　%　総教員数　135 名中　女性教員数　38 名

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

第３期中期目標期間中に引き続き、女性の活躍を推進するため、「女性教員比率：30%以上」「役員等（管理職）の女性比率：15%以上」を目標としている。

上記のうち、２０２５年度に実施（実施予定）の取組

・男女共同参画について、分かりやすい情報提供を行う
・女性職員による業務説明を行う

現状に対する課題

特になし

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	5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:1名 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２０２４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

２０２５年５月１日現在の女性教員比率　19.4　%　総教員数　1571 名中　女性教員数　305 名

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

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

上記のうち、２０２５年度に実施（実施予定）の取組
・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）」に関する各種支援プログラムの実施を支援する ・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に向けた施策の検討 ・ユネスコチェア事業の実施

現状に対する課題
女性教員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）		教授15% (R7.4.1～R9.3.31)	0.135325132
	女性教員の採用割合（採用率）			
○	その他（1）	女性職員育児休業取得率	80% (R7.4.1～R9.3.31)	80%以上
○	その他（2）	男性職員育児休業取得率	30% (R7.4.1～R9.3.31)	40.7% （令和6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２０２４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

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	26.3　%	総教員数	95 名中	女性教員数	25 名

第４期中期目標・中期計画において男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、２０２５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
https://www.nara-ni.ac.jp/disclosure/public-subject.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
	管理職に占める女性に割合又は人数			
○	教員に占める女性の割合（在職率）		0.25	0.263
	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	0.8911
	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２０２４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

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	40.7 ％	総教員数	199 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

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．病後児保育支援の実績を積み、病児保育支援を開始する
２．奈良女子大学における女性教員比率の向上〔第４期中期目標期間終了時点で41%〕、女性教員採用比率の維持〔第４期中期目標期間終了時点で50%〕
３．奈良女子大学における上位職に占める女性教員比率の向上〔第４期中期目標期間終了時点で35%〕

上記のうち、２０２５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、2024年度に採択された文部科学省科学技術人材育成費補助事業（ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型））により女性リーダー育成を支援するとともに、新設した男女共同参画推進機構fifty-fifty実現本部のもとで教員人事の動向をモニターし、必要に応じて学長等へ提言を行う。

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

https://koto.nara-wu.ac.jp/kokai/kihonhousin/jyoseikatuyakukoudoukeikaku.pdf

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
	管理職に占める女性に割合又は人数			
○	教員に占める女性の割合（在職率）		0.41	0.4091
○	女性教員の採用割合（採用率）		0.5	0.6667
○	その他（1）	上位職に占める女性教員比率	0.35	0.375
○	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	0.8911
	その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２４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日ー令和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。2024年度は研究院会議に設置した「ダイバーシティ推進のための人事検討会」を2回開催するとともに、新規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））により各種女性リーダー育成支援事業を展開した。

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

女性教員比率が低い自然科学系分野については、積極的に女性教員の採用と上位職への登用を行い、女性教員の在職比率を35%、上位職比率を31%に向上させる。

大 学 名	奈良先端科学技術大学院大学
学 長 名	塩﨑一裕

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	16.7 ％	総教員数	234 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

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、２０２５年度に実施（実施予定）の取組

・女性採用数を維持するため女性限定公募を積極的に実施する。
・ワークライフバランスの向上に資する環境整備のために、2025年10月に学内認可保育所の定員を増やす。

現状に対する課題

女性教員及び職員の上位職・管理職登用の方策を引き続き実施する必要がある。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況
公表方法
ホームページ
URL
https://www.naist.jp/corporate/tayounajinzai/jyoseikatuyaku_next.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）		0.2	0.167
	女性教員の採用割合（採用率）			
○	その他（1）	女性職員の割合（在職率）	0.4	0.386
	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２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください
常勤教員採用の際に、積極的是正措置(女性限定公募)を実施した。

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として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

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	24.9 ％	総教員数	225 名中	女性教員数	56 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
学生、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、ジェンダー・エクイティ推進室、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。DEIに含まれる各組織が連携して、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、２０２５年度に実施（実施予定）の取組
令和7年3月に策定したダイバーシティ・エクイティ・インクルージョンガイドラインの周知のための研修や人権に関する研修を計2回実施する。参加者に対してアンケート等を実施し、理解度向上の効果や課題の整理を行う。 ・これまでのDEI推進本部の取り組みを検証し、課題や改善策を検討する。

現状に対する課題
・DEIに関する大学の方針について、全学的な周知、理解を深めるための施策 ・女性教員比率の向上（採用時の取り組み） ・女性上位職への登用は増えているものの、今後も向上に取り組む必要がある。

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

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
	管理職に占める女性に割合又は人数			
	教員に占める女性の割合（在職率）			
	女性教員の採用割合（採用率）			
○	その他（1）	女性教職員の比率を40%とすることを目指す	0.4	0.3589
	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２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください
・教員公募の際に、男女共同参画の推進を明示するとともに、女性の応募を促した。 ・妊娠、出産、育児、介護を行う教職員を対象とした在宅勤務制度の導入。 ・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。 ・出産、育児、介護等を行う教員に配置する研究支援員制度について周知を行い、性別を問わず利用の促進に努めた。

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

大 学 名	鳥取大学

学 長 名	原田　省

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	21.5 ％	総教員数	724 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

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。
・「女子学生へのキャリア支援」⇒　学生・教職員へのキャリア支援
・「教職員の意識啓発」⇒　多様な構成員の共生環境づくりとして、全構成員への意識啓発、風土醸成
・育児・介護・治療等との両立支援セミナー

上記のうち、２０２５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。
・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
　⇒　研究開発職の企業見学や女性教員のロールモデル提示等による女性研究者の裾野拡大
・育児・介護等両立支援制度等の周知
・介護セミナー
・キャリアデザインセミナー（事務・技術系職員対象）
・プレコンセプションケアセミナー（学生・教職員対象）
・ダイバーシティセミナー（全学・一般対象）
・サバティカル研修体験講座（海外時の研究者のワークライフバランス支援）

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

https://www.tottori-u.ac.jp/about/effort/participation/next-support/

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数		20%以上	18.6
○	教員に占める女性の割合（在職率）		22%以上	21.6
	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	15.7
○	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	21.3
	その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください

・常置委員会委員に役職指定による委員に加え、委員長指定による女性委員を置き、管理職候補者の育成を図る。
・女性職員がキャリアアップ後も生活と仕事とを両立できるような環境とするため、学内メール等により、定時退庁日における定時退庁の徹底、時間外労働の縮減を図る。

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

特になし

大 学 名	島根大学

学 長 名	大谷　浩

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	23.9 ％	総教員数	735 名中	女性教員数	176 名

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

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

上記のうち、２０２５年度に実施（実施予定）の取組

・女性研究リーダー育成支援として、研究費の助成（公募）
・育児や介護で研究ができない教員に向けた研究サポーター制度の実施
・教員採用について，基本的に若手・外国人・女性を採用するポジティブアクション

現状に対する課題

・女性研究者の上位職への積極登用
・マネジメント層の多様化

２－１　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／女性の活躍・両立支援総合サイト
URL
https://www.shimane-u.ac.jp/introduction/policies_and_initiatives/joseikatsuyaku.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
	管理職に占める女性に割合又は人数			
○	教員に占める女性の割合（在職率）		0.24	0.2467
	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	0.13	0.1423
○	その他（2）	事務職員について管理職に占める女性の割合	0.18	0.2143
	その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください
・広島大学と合同で地方大学における理工系女性研究者が働きやすく働きがいのある研究環境づくりのための調査分析を行い提言書を作成し、本学において情報共有フォーラムで意見交換を行った。 ・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」、「キャリアアップセミナー」などを行った。

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
・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

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	21.6 ％	総教員数	1449 名中	女性教員数	313 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
・女性・外国人の積極的・戦略的な人材確保及び人材育成のために，ウーマン・テニュア・トラック制を始めとする女性教員の支援策の充実を図る。 ・女性教員特別昇任（ポストアップ）制度，女性研究者海外派遣事業等により，優秀な女性研究者の上位職登用を図る。 ・本学の法人経営及び教育研究・社会貢献活動の安定性・健全性を確保するために，外部役員や女性教員の登用により役員の多様性を確保する。女性役員比率については，30%を達成している状況を維持する。 ・女性教職員からグローバル・リーダーを育成するため，リーダー研修を開催し，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、２０２５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
https://okayama-u-diversity.jp/information-disclosure/action-plans/women-participation/phase-7/

２－２　「一般事業主行動計画」におけ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）	0.216
	女性教員の採用割合（採用率）			
○	その他（1）	男性の育児休業取得率	30% （2022～2026年度）	51% （2024年度末現在）
○	その他（2）	役員に占める女性比率	30% （2022～2026年度）	0.3
	その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２４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。優秀女性教員昇任制度及び上位流用制度により，2024年度に准教授8名を教授に，助教1名を准教授に登用した。

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
○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）」 2029年度には女性教授割合14%以上，女性准教授割合25%以上を達成する。理系学部の女性教授を4倍増加させる。

大 学 名	広島大学
学 長 名	越智　光夫

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	19.9 ％	総教員数	1655 名中	女性教員数	330 名

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

上記のうち、２０２５年度に実施（実施予定）の取組
・女性教員の割合を高めることを学内に意識させるため、専門領域別の女性教員採用割合及び在籍割合を半期ごとに調査し、学術院会議及び教育研究評議会で報告する。 ・男女共同参画の推進状況を社会に発信するため、女性教職員の在籍割合の推移を把握するとともに、毎月の女性教職員比率をHPで公表する。 ・教職員向けの意識啓発セミナーを3月末までに実施する。 ・女性研究者の裾野拡大のため、女性の高校生対象のオープンキャンパス企画及び体験科学講座を3月末までに実施する。 ・女性活躍推進法に基づく本学の第3期行動計画の策定及び労働局への届出、学内外への公表を3月末までに行う。 ・女性管理職の割合を高めることを学内に意識させるため、女性管理職割合を調査し、9月末までにHPで公表する。 ・女性研究者のキャリア形成やリーダーシップへの意欲を育むとともに、ネットワークづくりを支援するため、女性研究者を対象に交流会を開催する。 ・女性管理職のロールモデルを収集し、3月末までにHPで紹介する。 なお、文部科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特性対応型）事業」において、以下の2点などを実施する。 ①令和3年度に創設した女性科学技術フェローシップ制度について、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6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、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。 ②研究キャリアの初期段階にある博士課程後期生及びポスドク、さらに若手研究者を対象としたプログラムに加えて、女性研究者対象のプログラムを拡充する。

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

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」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
https://www.hiroshima-u.ac.jp/gender

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数		21%程度	0.268
○　教員に占める女性の割合（在職率）		21%程度	0.2
女性教員の採用割合（採用率）			
○　その他（1）	年次有給休暇使用率	40%以上	42.8%以上 （2025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２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください
・教員採用におけるポジティブアクション（業績・評価が同等と認められた場合は女性を採用と公募要領に明記）の促進を令和6年度も継続して実施した。 ・令和7年度に採用する選抜助教と育成助教の募集・選考を行い、選抜助教44名のうち女性22名（女性比率50%）、育成助教20名のうち女性13名（女性比率65%）を採用することを決定した。 ・女性管理職のロールモデルを収集し、本学HPで紹介した。 ・女性研究者交流会を開催し、キャリア形成とリーダーリ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。

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として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（特性対応型）事業において、令和8年度までに女性教員割合21.8%、女性上位職割合（教授+准教授）20%，女性教員の採用割合30%を掲げている。 ・第4期中期目標期間において，本学が定める11の専門領域それぞれにおける，女性教員採用割合の目標値を設定している。

大 学 名	山口大学

学 長 名	谷澤　幸生

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	22.1 ％	総教員数	927 名中	女性教員数	205 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
第4期中期目標・中期計画の中で「ダイバーシティの理念を全学に展開し、すべての構成員がそれぞれの個性と能力を安心して発揮し、つながり、活躍できる修学・研究・就業環境を整備することで、性別・国籍・障害や性自認等の多様性が尊重され、活かされる全方位型の「YUダイバーシティ・キャンパス」を創造し、新たな時代を拓く知の創出に貢献する」という中期目標を掲げている。その目標のもとで、「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。 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、各部局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、育児休業等からの研究活動復帰支援制度、遠距離介護支援制度などを実施することとしている。

上記のうち、２０２５年度に実施（実施予定）の取組
・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 ・育児休業等からの研究活動復帰支援制度の実施 ・遠距離介護支援制度の実施

現状に対する課題
大学の意思決定機関等における女性比率や上位職（教授以上）の女性教員比率を増やす。

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
・山口大学ホームページに掲載 ・厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」に掲載
URL
*https://ds0n.cc.yamaguchi-u.ac.jp/~diversity/ *https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
	管理職に占める女性に割合又は人数		
○	教員に占める女性の割合（在職率）	0.25	0.221
	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２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください
・人事委員会による全学の教員人事管理 ・教員女性限定公募、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
・理系の女性教員割合を20.0%にする。 ・上位職（教授以上）の女性教員割合を13.0%にする。 ・大学の意思決定機関等における女性割合を10.0%にする。

大 学 名	徳島大学

学 長 名	河村　保彦

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	21.0 ％	総教員数	940 名中	女性教員数	197 名

第４期中期目標・中期計画において男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期中期目標期間においては、社会の変化やSDGsの課題に対応し、持続可能でインクルーシブな社会、多様性にあふれる社会の実現に向けて理系に強みを有する本学の特徴を活かし、教育・研究を充実・強化するとともに、先端医療の推進や産学官連携を通じて地域創生をリードする。

中期計画　xその他　2.人事に関する計画
〇若手教員や将来の大学運営を担う人材を主要ポストへ登用するとともに、経営を担う人材として育成するため、戦略室等の経営組織に参画させることで、役員の意思決定をサポートしながら当該能力を養成する。
〇国内外の優秀な教員を確保するため、テニュアトラック制度やクロスアポイントメント制度の積極的な活用を進めるとともに、優秀な教員が厚遇される国際通用性のある人事給与マネジメントを実現する。
〇本学の強みや特色を伸展させるため、部局を越えた弾力的な教職員の配置を行い、大学機能を強化する。

上記のうち、２０２５年度に実施（実施予定）の取組

2024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）の事業計画を踏まえ、以下のことを実施する。
〇女性リーダー育成上位職登用プロジェクトの実施　〇女性研究者の研究力向上のための取組　〇研究と生活の調和を図るため、研究支援員の配置、キャリア形成実現に向けた支援、各種セミナーの開催　〇女性研究者育成のための裾野拡大事業の取組

現状に対する課題

女性教員比率は上昇傾向であるが、上位職（教授職）、管理職における女性教員比率はまだ低い。
特に理工系分野における女性研究者の裾野拡大と積極的登用が課題である。

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

公式ホームページで公表　徳島大学　男女共同参画推進　概要

URL

https://www.awasapo.tokushima-u.ac.jp/diversity_paper/

２－２　「一般事業主行動計画」におけ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）		0.23	20.4% 2025.2.1現在
	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	0.25	29.3% 2025.2.1 現在
○	その他（2）	女性職員の育児休業取得率	95%以上	100% （2024年度）
○	その他（3）	男性職員の育児休業取得者	2名以上	10人 （2024年度）

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください

・教育研究活動とライフイベントの両立支援のため、研究支援員を配置、病児・病後児及び緊急時保育支援を実施した。
・全教員及び係長職以上の事務系職員を対象に「無意識のバイアス研修」を実施し、ジェンダー平等に対する意識啓発を促進した。

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

2024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）において、令和11年度までに①教授に占める女性教員割合を17%以上、②理事・副学長に占める女性割合を20%以上、③教育研究評議会等における女性割合20%以上、④幹部事務職員に占める女性割合30%以上、⑤女性教員比率を23%以上を目標に掲げている。

大 学 名	鳴門教育大学

学 長 名	佐古　秀一

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	26.7 ％	総教員数	131 名中	女性教員数	35 名

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

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、２０２５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
http://www.naruto-u.ac.jp/information/diversity/career/plan.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	現状値
○　管理職に占める女性に割合又は人数		18%以上	0.1346
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	教員：8.34時間 事務職員：14.31時間
○　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:3人 女性:100% (R7.5.1現在) 平均取得期間:12月 (R6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２０２４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，役員と教職員との情報交換会及びワークショップを実施した。

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	香川大学

学 長 名	上田　夏生

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	24.1 ％	総教員数	586 名中	女性教員数	141 名

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

上記のうち、２０２５年度に実施（実施予定）の取組
研究者の研究力伸長を目指した研究補助者の配置、女性リーダー支援、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。 また、令和７年度大学・地域共創プラットフォーム香川産学官共創チャレンジ支援補助金に採択されたことをきっかけに、2025年度は県内の女子児童、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、全学共通科目の必修科目であるライフデザイン科目全てにダイバーシティに関するキーワードを記入してもらい推進室員による男女共同参画関連科目を開講している。

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		20	19.4
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２０２４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
なし

大 学 名	愛媛大学

学 長 名	仁科　弘重

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	20.3 ％	総教員数	927 名中	女性教員数	188 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
各部局等で男女共同参画を含むダイバーシティ推進計画を策定している。また、全学の取組として①～⑤を実施している。 ①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７年度） 　若手教員、女性教員及び外国人を採用し、人件費を学長裁量経費で支援する。 ②学長戦略・女性教員登用促進事業（令和４年度～令和８年度） 　女性限定公募により採用した特定教員（学長裁量定員、任期制）の人件費を学長裁量経費で支援し、任期終了後に承継職員へ切り替える。 ③NOマネルガイドラインの策定（令和５年度） 　イベント等において男性のみで構成される登壇者を避けるためのガイドラインを策定し、ダイバーシティへの意識醸成を図っている。 ④管理職研修の実施（令和５年度～） 　管理職を対象としたダイバーシティ・ジェンダー平等に関する研修を実施し、組織全体の意識改革を推進している。 ⑤男性育児休業取得支援事業の開始（令和５年度～） 　男性教職員の育児休業取得を促進するための支援事業を開始し、家庭と仕事の両立支援を強化している。

上記のうち、２０２５年度に実施（実施予定）の取組
①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７年度） ②学長戦略・女性教員登用促進事業（令和４年度～令和８年度） ④管理職研修の実施（令和５年度～） ⑤男性育児休業取得支援事業の開始（令和５年度～）

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		0.26	0.2177
○	教員に占める女性の割合（在職率）		0.26	0.2072
	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	0.5	35.0% （令和6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２０２４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実施した。さらに、職員及び学生を対象に（管理職職員は必須）「NOマネル」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

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	23.0 ％	総教員数	639 名中	女性教員数	147 名

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

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、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、目標の達成に取り組む。主な目標は次の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３５%以上とする。

上記のうち、２０２５年度に実施（実施予定）の取組

●女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（第２期）
【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）
【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
●次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画（第５期）
【目標1】　仕事と子育て・介護を両立させるための支援を行う。
・令和7年度～：休日の入試業務、オープンキャンパス等の全学行事にあたり、一時託児を行う。
・令和7年度～：研究支援員制度・研究者の復職支援を実施する。
・令和7年度～：両立コンシェルジュデスクによる相談受付、諸制度利用の広報、関連セミナー等を行う。
【目標2】業務の効率化と超過勤務縮減に向けた取組を行う。
・令和７年度～：意識啓発や業務改善に関する研修を実施する。
・令和７年度～：会議等を通じて、超過勤務縮減、有給休暇の取得、業務のDX化推進について周知する。
【目標3】男性の育児休業取得率を35%以上とする。
・令和７年度～：男性も育児・介護等に参画しやすい職場環境を目指した、意識啓発や情報提供を行う。
・令和７年度～：ロールモデルの紹介等を行う。
・令和７年度～：男性育休取得部署へのインセンティブや、オプトアウトなどを検討する。
【目標4】ウェルビーイング職場環境を目指す。
・令和７年度～：組織横断的な交流や対話を増やすための取組を行う。

現状に対する課題

ワーク・ライフ・バランスや仕事と生活の両立については、その必要性についての理解や改善の取組は広がっている。しかし、予算不足や人員削減、業務量の増加に起因する課題も多く、現場における工夫では十分対処ができないこともあり、根本的な働き方改革を加速させる必要がある。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

公表方法
ホームページ
URL
https://www.kochi-u.ac.jp/sankaku/josei.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目		目標値	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）	0.3	23.3% （2025.3.31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２０２４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

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	24.0 ％	総教員数	167 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

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、２０２５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/joseiippanjigyou.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数		20%以上	0.189
	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）	育児休業取得率	男性30%以上 女性90%以上	男性20% 女性100%
	その他（2）			
	その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２４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

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	18.0 ％	総教員数	2515 名中	女性教員数	453 名

第４期中期目標・中期計画において男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、２０２５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。2024年7月研修修了の第4期研修生9名の1段階昇任が、2025年7月までに実施された。引き続き第5期生及び第6期生の研修を継続する他、2025年10月から第7期生の研修を開始する。
なお、文部科学省の補助事業は2024年度で終了したが、2024年度までに実施した研修の成果等を踏まえ、2025年度以降は本学の自主事業として継続して実施している。

現状に対する課題

女性教員の採用が増え、全体の比率も順調に推移している一方、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ものの、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。

２－１　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

２－２　「一般事業主行動計画」におけ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19.2% 教授9.3%
	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	0.25	0.237
○	その他（2）	在宅勤務制度の利用者の比率	0.2	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２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください
①女性研究者の積極的な採用と教授及び管理職への登用に向けた意識啓発のため、部局長等を対象としたダイバーシティ推進トップセミナーを開催した。 ②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部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女性職員の上位職登用を促進するため、女性職員向けエンカレッジメントセミナーを開催した。 ⑤女性研究者の研究教育活動の現状や課題を知るため、ダイバーシティ担当理事と、女性研究者が対面で懇談する意見交換会を開催した。

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	九州工業大学

学 長 名	三谷　康範

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	12.4 ％	総教員数	355 名中	女性教員数	44 名

第４期中期目標・中期計画において男女共同参画推進を推進するために実施（実施予定）の取組
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、２０２５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 ・工学系は、女子学生の割合が低いため、女子学生の募集や大学院への進学を促進する必要がある。

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
大学ウェブサイトに記載
URL
https://www.kyutech.ac.jp/information/woman.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		0.3	0.171
	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）	男女の育児休業取得率	0.4	男性：40% 女性：100%
	その他（2）			
	その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２４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、育児休業を取りやすいように男性職員にも案内を行った。

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	佐賀大学

学 長 名	兒玉　浩明

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	22.4 ％	総教員数	634 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

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、２０２５年度に実施（実施予定）の取組

・役員等が出席する拡大役員懇談会において、本学の女性教員数の現状等を報告し、女性教員の採用・上位職登用の課題や今後の取組について議論した。
・若手・女性研究者を継続的に育成・支援する取組として、英語論文の校閲に係る経費を支援する。
・ライフイベント（妊娠出産・育児・介護）期の研究者に対し、研究補助員の雇用経費を支援する。
・教職員のワーク・ライフ・バランス充実を目的として、「２０２５年度佐賀大学夏季学童保育 With カッチー教室」を行った。
・大学入学共通テスト時に、一時預かり保育室を開設する予定である。
・女性研究者裾野拡大を目的とし、中高生への出張講座、保護者対象セミナーを行う。
・学内の意識改革へ向けたダイバーシティ推進啓発セミナーを行う。

現状に対する課題

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

公表方法
HPで公表
URL
https://www.saga-u.ac.jp/koukai/josei.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数		25%以上	22.58% （2024.10.1現在）
○	教員に占める女性の割合（在職率）		23%以上	22.2% （2025.3.31現在）
	女性教員の採用割合（採用率）			
○	その他（1）	女性職員の採用１０年前後の継続雇用者を５％増加させる	5%以上	31.5%（医療職員） （2024.5.1現在）
○	その他（2）	女性職員の採用１０年前後の継続雇用者を５％増加させる	5%以上	78.8%（事務系職員） （2024.5.1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２０２４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

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	26.5 ％	総教員数	1101 名中	女性教員数	292 名

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

本学では、男女共同参画をさらに一歩進め、ダイバーシティの尊重と推進を、大学の持続的発展のために必須の戦略として位置づけ、そのための基本方針と行動計画を定めている。行動計画としては、「長崎大学の第3期・第4期中期計画」及び「女性活躍推進のための一般事業主行動計画」を踏まえて、大学全体で取り組んでいくこととしている。また、「２．学域・部局における行動計画」に基づいて、年度ごとに学域ごとの行動計画及び数値目標を設定している。
　さらに、女性教授の在職率の改善のために、2021年には「第4期中期目標期間における人事ポイントの配分及び運用方針」を策定し、女性教授への登用を戦略的に進めていくこととした。毎年5月1日までに、各学域・各学部で設定した数値目標に達さない場合には、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。

上記のうち、２０２５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籍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
https://www.cdi.nagasaki-u.ac.jp/about/action_plan/

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数		17%以上	0.19
○	教員に占める女性の割合（在職率）		29%以上	0.268
	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（2024年39%）を2030年度までに40%以上にする	40%以上	0.3864
○	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	26人 （2024年12月31日）
○	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	8日以上	9.6日 （2025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２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください
・ライフイベント・サポート支援制度による研究支援の実施 ・介護・育児・療養と仕事の両立支援のための相談、セミナー等を実施 ・女性研究者の研究力向上のための英語論文作成支援、海外研究派遣支援制度等を実施 ・大学病院を中心とした「働き方見直し推進プログラム」の実施

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として数値目標を掲げている項目があれば記載してください
・役員（2024年度20%）の女性の割合を2030年度までに20%以上にする。 ・教員の女性教授の割合（2024年度19.47%）を2030年度までに20%以上にする。

大 学 名	熊本大学

学 長 名	小川　久雄

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	17.9 ％	総教員数	795 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
新たなウーマン・テニュア・トラック制度を活用し、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やワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境を整備することで、多様な視点を取り入れた研究を促進し、新たに上位職（教授又は准教授）へ配置する女性教員数を増加させる。

上記のうち、２０２５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。女性限定公募においては、公募して応募を待つという受動的な運用が一般的であったが、今後は、さらに優秀な教員を獲得するために、事前に該当する教員を把握し、本学から積極的に働きかけるという能動的な運用へと転換する。

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
https://diversity.kumamoto-u.ac.jp/activities#area04

２－２　「一般事業主行動計画」におけ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	22.4% （2025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	17名 （2025年3月31日）
○	その他（2）	男性労働者の育児休業等取得率	60%以上	50% （2025年3月31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２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください

・教員の公募要領に、本学がダイバーシティ推進に取り組んでいることを明記し、女性限定公募や女性限定昇任制度を積極的に実施した。
・各部局へ女性教員の採用促進について依頼した。
・男女ともにライフイベント等に配慮した研究環境の整備と研究活動の支援を行った。

２－４「一般事業主行動計画」に記載したもの以外で、学内の計画として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

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	21.0 ％	総教員数	624 名中	女性教員数	131 名

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

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

上記のうち、２０２５年度に実施（実施予定）の取組

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

現状に対する課題

・大分大学ダイバーシティ推進行動計画（第3期）の数値目標である、教授職における女性割合20%以上について、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

国立大学法人大分大学における女性活躍推進法に基づく行動計画（第４期）

URL

https://www.fab.oita-u.ac.jp/gender/pdf/actionplan02.pdf

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
○	管理職に占める女性に割合又は人数		25%以上	0.234042553
○	教員に占める女性の割合（在職率）		24%以上	0.218298555
	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	20%以上	0.151
○	その他（2）	男性の育児休業取得率	30%以上	0.667
	その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください

・若手研究者の育成や学会派遣支援の実施

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

・女性大学院生割合30%以上
・理工系女子学生の割合　前年度以上
・指導的役割にある女性の割合　役員等20%以上
・指導的役割にある女性の割合　准教授30%以上

大 学 名	宮崎大学

学 長 名	鮫島　浩

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	19.6 ％	総教員数	700 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

本学では、中長期的に目指すべき女性教員比率を以下のとおり定めている。

【本学が目指す年代構成及び女性教員比率等】
　女性教員比率については、令和6年5月1日現在で19.9%であったことから、国立大学協会が推進している「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）―」を踏まえ、第4期中期目標期間中に20%台を達成し、第５期中期目標期間中にさらに高水準にすることを目指して、新規採用者に占める女性教員の割合を30%以上となることを目標とする。

上記のうち、２０２５年度に実施（実施予定）の取組
○人事委員会による全学の教員人事マネジメント ○人事委員会への清花アテナDEI推進室長参画 ○女性限定公募・女性優先公募の実施 ○女性教員の採用・上位職登用等に関する部局長等との意見交換の実施 ○女性教員等を対象としたアンケート調査の実施

現状に対する課題
○専門分野によって女性応募者が少なく、教員公募における女性応募者の発掘・確保が必要。 ○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。

２－１　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
https://www.miyazaki-u.ac.jp/guide/initiatives/katsuyaku.html

２－２　「一般事業主行動計画」における数値目標設定項目			目標値	現状値
	管理職に占める女性に割合又は人数			
	教員に占める女性の割合（在職率）			
○	女性教員の採用割合（採用率）		30%以上	0.27
○	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）	0.12
○	その他（2）	事務系管理職における女性比率	３０%以上	0.28
	その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください
○教職員を対象としたワークライフバランスミニセミナーを開催した。 ○女性教員のコミュニティ形成や研究力向上を目的に、女性教員及び研究者を対象とした女性教員交流会を実施した。 ○ダイバーシティ推進の意義・必要性を理解するための機会として、管理職向けダイバーシティ推進セミナーを実施した。 ○事務系管理職の登用試験の受験資格がある女性職員へ受験を促す案内を行った。

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

大 学 名	鹿児島大学

学 長 名	井戸　章雄

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	21.1 ％	総教員数	1097 名中	女性教員数	232 名

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

上記のうち、２０２５年度に実施（実施予定）の取組
・令和２年度選定文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」の最終年度としての各取組の計画的遂行 ・研究支援員制度、保育支援制度、ダイバーシティトップセミナー等の従来からの取組について、内容の改善を図りつつ継続実施 ・男女共同参画推進センター会議におけるテーマ別グループディスカッション

現状に対する課題
・全国的に人材獲得競争下にあるなかで、有効な女性研究者獲得、増加方策。 ・次世代幹部候補育成の取組の充実。 ・意思決定機関への女性参画比率向上。 ・男女共同参画からダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョンの枠組みへの変更。

２－１　女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」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		20%以上	0.2267
	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	25.00% （2024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	0.1382
	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２０２４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。 ・キャリアデザイン支援セミナーを開催した。 ・教員選考時のポジティブ・アクションを実施した。

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

大 学 名	鹿屋体育大学

学 長 名	金久　博昭

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	10.6 ％	総教員数	66 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
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、２０２５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

２－２　「一般事業主行動計画」におけ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	0.2	0.16
	その他（2）		
	その他（3）		

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２４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。 「無意識のバイアス」に関する研修を全教職員を対象に実施。

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
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	喜納　育江

２０２５年５月１日現在の女性教員比率	23.2 ％	総教員数	793 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

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、２０２５年度に実施（実施予定）の取組

・若手・女性・外国人研究者支援研究費の公募、研究活動等支援員制度を活用した研究活動の支援。
・オーガナイザー養成支援、マネジメント・リーダー育成研修の実施。
・女性限定公募、女性教授限定公募の積極的な活用促進。女性教員を採用した部局等へのインセンティブ経費の配分。
・ダイバーシティ推進セミナー、介護帰省費用補助事業、育児サポート・サービス、病児・病後児保育利用料補助事業の実施。
・基金を活用し、将来大学教員を目指す博士課程又は博士後期課程の女子大学院生を対象とした給付型奨学金制度である「うない奨学金給付制度」及び「国際学会派遣費用補助制度」を新設。

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

琉球大学公式ホームページ（琉球大学の取り組み）

URL

https://www.u-ryukyu.ac.jp/aboutus/

２－２　「一般事業主行動計画」におけ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%以上	0.2785
○	教員に占める女性の割合（在職率）		23%以上	0.2412
○	女性教員の採用割合（採用率）		28%以上	0.351
○	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人以上	41人
	その他（2）			
	その他（3）			

２－３「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために２０２４年度中に実施した取り組みを記入してください

・女性研究者の上位職登用推進及び管理運営能力向上のための取組で、教員ポスト戦略的再配分（重点改革推進枠）を活用した女性教授限定公募実施の継続を決定した。
・女性研究者を積極的に登用した部局に対し、これらの実績や成果にあわせたインセンティブ経費の配分をおこなった。

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

【文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」における事業目標】
①女性研究者の採用比率を28%に高める（達成済み。新規目標値設定に向け調整中。）
②女性研究者の在職率を21%に高める（達成済み。新規目標値設定に向け調整中。）
③女性研究者のポストアップ比率を17%以上に高める（達成済み。新規目標値設定に向け調整中。）
④本務教員全体における40歳未満の割合を20%以上に高める

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

女性の教授、准教授又は講師を新規採用した部局、女性教員の昇任を行った部局に対して人件費ポイントを付与する「ポジティブアクション制度」	（北海道大学）
「教職員のためのダイバーシティセミナー」開催（年1回）及びニュースレター「ダイバーシティ通信」発行（年2回）の取組みが、教職員の男女共同参画に関する意識改革を進めていくことに効果があった。ニュースレター「ダイバーシティ通信」を学内外に広く発信（学内配布、ウェブページでの公開、全国の高等学校と大学への発送等）することにより、本学が男女共同参画を積極的に推進していることが周知され、学外者や入学希望者の本学への関心を高める効果を上げた。 また、育児・介護等のライフイベント期にある研究者に対して研究支援員を配置する取組みを行った結果、支援を受けた研究者が外部資金を獲得するなど両立支援に効果を上げた。	（室蘭工業大学）
全事務職員を対象に、年休取得計画表の作成などによる計画的な年休の取得について周知することで、事務職員の年次休暇取得率が7割程度を維持している。	（小樽商科大学）
女性の教授・准教授採用に対して新規に純増枠を設けたことや女性研究者の多い分野の公募時の女性限定公募とその他の分野での女性優先公募	（帯広畜産大学）
復職・子育て・介護支援センター（通称：二輪草センター）で行っている事業の中でも、相談窓口及び病児・病後児保育室は好評で職員の利用実績が多い。	（旭川医科大学）
○採用時におけるポジティブ・アクションの実施（候補者の教育、研究、地域貢献等の業績及び人物評価が同等と認められる場合には、女性を優先して採用することを基本としつつ新規採用を行う専門分野によっては、女性限定の公募実施） ○教員評価時に女性を中心としたライフイベント（出産、育児、介護等）に係る特別な事情を考慮する制度の運用	（北見工業大学）
・ 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 ・ 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	（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がけ	（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 ・TUMUG支援事業（研究支援要員、ベビーシッターおよび一時託児利用補助、スタートアップ研究費、ネクストステップ研究費等の支援）の実施	（東北大学）
・男性の育児休暇・休業取得	（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。（2024年度：314名→2025年度：337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。（2024年度：89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。（2024年度：109名） ・役員・部局長（教員）および副理事・本部部長・事務（部）長（職員）を対象に、「D&Iへの理解の深化・定着セミナー」を実施した。 ・全教職員受講必須とし、ワークライフバランスに関する研修をオンラインにて実施した。（受講期間〔2024年9月11日～10月31日〕中の受講者は13,554名で受講率は77%）	（東京大学）
大学関係者を対象とした保育所の設置	（東京外国語大学）
「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，理工学系の「アシスタント配置プログラム」、医歯学系の「研究支援員配備」（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」「派遣型病児保育」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３か所に開設している。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，うち２か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。 「採用及び昇進時における積極的是正措置（ポジティブ・アクション）の実施 」に関しては，医歯学系において，女性上位職登用制度を実施しており，2024年度キャリアアップ教員の昇任審査において，早期昇任審査受審制度と2stepキャリアアップ制度を積極運用し，4名の准教授昇任（第2期キャリアアップ教員3名，第3期キャリアアップ教員1名）が認められた。 女性上位職登用制度の任期を満了した第1期キャリアアップ教員のうち，2名が教授に，5名が准教授に，1名が講師に着任し，上位職（講師以上）における女性比率向上につながった。さらに、テニュアトラック教員制度（女性枠）による准教授採用（1名），人事委員会の主導による女性教授の積極採用（1名）等の取組も進められた。また，HPやシンポジウム等でも女性教員の活躍を積極的に発信している。	（東京科学大学）
・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・介護期の女性研究者に対する研究支援員の配置を平成18(2006)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た。さらに、令和4(2022)年度に学内施設長等に就任し、令和7(2025)年度に管理職に任命され、大学運営において活躍の場を拡げている。	（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）

・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、RS制度利用者数は前年度比の50%増となった。 ・『海に関わることを学びたい･仕事にしたい女子学生のためのキャリアパスセミナー』を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を上げている。	（東京海洋大学）
本学では2001年度以降5代に渡り女性が学長に就任しており、学長のリーダーシップのもと、学長・常勤理事・副学長の女性比率が66.7%、教育研究評議会における評議員の女性比率が54.8%（数値はいずれも2025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。高い数値を維持できるよう、引き続き努力を続ける予定である。また、育児や介護等と仕事を両立するための研究者支援制度や事務職員の早出遅出勤務の実施等、次世代育成の支援と女性活躍の両面における取組みを推進している。	（お茶の水女子大学）
・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、2024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。 ・ライフイベントに伴い研究時間が確保できない研究者に研究支援員を配置することで、研究者の研究成果向上や外部資金の獲得増が図れた。 ・ネットワーク形成支援の一つとして、各回異なる多様なテーマを設定したランチョンミーティングを開催したことで、交流が活発化した。 ・ダイバーシティシンポジウムを開催し、学内の意識醸成を図った。	（電気通信大学）
出産、育児・介護等のライフイベント中の研究者に研究支援を行う、研究支援員を配置する制度を実施した。研究支援員は支援を受ける教員の推薦による。この制度のもとで支援を受けた研究者が行う著書・論文の執筆、学会・研究会での報告に大いに寄与している。	（一橋大学）
・全学人事委員会（各学野長を中心として構成）への女性教員の参画 ・採用人事におけるポジティブアクションの実施 ・女性限定公募の実施	（茨城大学）
・大学執行部・部局長等を構成メンバーとした「ダイバーシティ・マネジメント・サミット」の継続的な実施。 ・育児・介護等に携わる研究者に対する研究継続・復帰支援事業（研究費補助）の実施。 ・学生スタッフが企画する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イベントの実施。 ・企業と連携し、多様性を重視した組織マネジメントに関するノウハウの共有	（筑波大学）
仕事と家庭の両立を支援するための休暇等の活用。	（筑波技術大学）
アクションプランp.7【事項１】「宇都宮大学３Ｃ基金女性研究者海外派遣助成金」による海外派遣制度を利用した女性研究者が、教育研究評議会委員に登用され、意思決定組織における女性比率が向上し、効果を上げている。 アクションプランp.8【事項３】育児・介護等に携わる教員を対象とした研究補助員制度は、簡単なデータ処理等の業務時間を短縮することができるため、ニーズが高く、育児・介護等との両立支援につながっている。	（宇都宮大学）
①ライフイベント中の研究者に対し、研究活動支援を継続することにより、外部資金の獲得につながっている。 ②女性・若手研究者の雇用を促進するために、インセンティブを付与している。	（群馬大学）
・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。 ・FD・SD研修意識啓発セミナー「科学技術・学術分野における女性活躍から新たな未来が生まれる」（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。 ・彩の国女性研究者・技術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。	（埼玉大学）
◆女性上位職の比率を向上させるため、女性教員を対象に、業績評価結果が極めて優秀にもかかわらず定員事情により昇任ができないなど、特別な事情がある場合について、学長裁量により昇任を認める「女性教員昇任システム」を導入し、2016年度から20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装し、教職員および学生が使用できるようにしている。 ◆公募の際に、女性の積極的な公募を行っていること、業績評価において同等と判断された場合に女性を積極的に採用することを明記することにより、特に若手の女性研究者の採用に一定の効果があったと思われる。	（千葉大学）
出産、育児、介護等により研究時間が制約されている研究者を支援するとともに、研究支援を行った者のキャリア形成に寄与することを目的とした「研究支援員制度」を導入し、制度を利用した研究者より高い評価を得ている。	（横浜国立大学）
・令和２年度に開始した「女性研究者開花プラン」支援事業による女性研究者の育成は，現在進行中のものを含め，取組部局数９部局（うち７部局が自然系分野），育成計画17件(教授育成13件，准教授育成４件)と，自然系分野を中心に広く浸透したが，この間に上位職を獲得した女性教員は，大学全体で，教授獲得15人，准教授獲得23人にのぼっており，本事業には，大学全体に，その計画を超えて積極的に女性研究者育成の機運を高める効果があったと考えられる。	（新潟大学）
・組織の意識改革のためのシンポジウム開催 ・夏休み期間中の学内一時託児の実施	（長岡技術科学大学）

・本年度は、研究者の人事マネジメントを行う大学院総合研究部会議において、目標達成までに必要な具体的人数を可視化した資料に基づき、現状把握と女性研究者増員に向けた周知が行われた。また、法人経営コアＷＧおよび法人経営企画会議において、教員人事に関する現行のポイント制の見直し等が行われ、女性・若手・外国人教員を新規採用した場合には、当該学域に一定割合を学長裁量ポイントとして還元する仕組みを設けることとした。 ・工学域・物質科学系および生命環境学域・生命農学系において女性限定公募を行い、生命環境学域・生命農学系において令和7年4月1日で准教授1名が採用されることとなった。 ・男性教職員の育児休業取得率について 令和6年4月時点では男性全体の取得率が72.4%であったが、令和7年4月時点では80.0%に上昇。内訳を見ると教育職の男性が28.6%→57.7%に、また医療職男性では66.7%が100%に上昇している。 継続的に育児休業取得に向けた学内周知を行ってきた成果が現れたものと考える。 ・管理職に占める女性の割合について 令和6年4月時点では15.2%であったが、令和7年4月時点では21.5%に上昇。 管理職の中でも、特に事務系、医療系における女性割合の上昇による影響が大きい。事務系について、外部機関（文科省関係）からの出向者が全て女性であったことに加え、学内の管理職候補者も例年に比べ女性が多く、積極的な登用を推進したことにより比率が上昇した。また、医療系についても、管理職候補者の女性を積極的に登用したことにより比率が上昇した。	（山梨大学）
・育児、介護等のライフイベント中の研究者に対する研究補助者を配置 ・研究者が不安や悩みを相談できるようメンター制度を整備 ・男女共同参画に関する講義の開講や男女共同参画セミナーの開催 ・公募の際に女性の積極的な公募を行っていること、業績評価において同等と判断された場合に女性を積極的に採用することを明記	（信州大学）
・理工系裾野拡大事業(女子学生向けロールモデルの提供) ・育児、介護、妊娠中の研究者への研究サポーター制度 ・男性育児休業取得者のインタビュー記事作成	（富山大学）
● 研究パートナー制度・・・平成20年度に開始した、子育て・介護中の研究者の研究活動の支援策であり、研究等の補助業務を行う研究パートナーの雇用経費の助成。 ● 女性研究者等研究支援制度・・・平成28年度から、平成20年度開始の重点戦略経費女性研究者支援と、平成25年度開始の共同研究スタートアップ支援を一本化した制度。女性研究者等の出産・育児等による研究中断からの復帰支援及び研究活動のスタートを支援することによって女性教員の応募・採用を増加させ、更に女性研究者同士のネットワークを広げることにより、女性研究者の研究力向上を図ることを目的とした制度として実施。 ● シンポジウム開催・・・シンポジウムを毎年開催し、北陸地域における女性研究者ネットワーク（Hokuriku Women Researchers’ Network／略称HWRN(ホウルネット)） 連携機関など多くの機関が合同で女性研究者支援について議論・情報交換を行い、研究環境整備等について役立てている。 ●その他・・性別にとらわれない採用や昇任、必要な職場環境の改善等を行っている。	（金沢大学）
・ライフイベント期間中にある研究者に対して、研究の円滑な実施に必要な研究支援者の配置、雇用等に係る経費を助成している。 ・病気治療中または病気回復期にある子を保育施設に預ける場合、子ども１人につき年度内12回を上限に、利用料金の半額（１日1,000円を上限）を助成している。 ・教職員のライフイベントに際して、学内手続きの対応部局などを紹介したり県内の地方自治体の対応部局や相談窓口を案内する、育児・介護コンシェルジュを設置している。	（福井大学）
・研究補助員配置制度の実施 　女性研究者の両立支援として効果をあげるとともに、出産・育児のため仕事や研究から離れた女性を補助員として雇用することによって、復職支援にも繋がっている。	（岐阜大学）
・研究支援員制度により、希望する研究者に研究支援員を配置していること。 ・子育て支援の一環として、学内に一時保育施設を設けるとともに、一時保育を利用した場合の保育費用について支援を行っていること。特に入試業務従事時の一時保育利用には費用の全額を大学が負担して支援を行っていること。	（静岡大学）
出産・育児・その他の事情により休職中の医師に対し、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を受けサポートしている。	（浜松医科大学）
○女性教員・研究者・女子学生の増加 ・従来の女性教員増加策をさらに強化拡充し、部局毎の女性教員採用目標数を定めた。女性採用数が目標を上回った場合の新しいインセンティブ付与施策を定めた。 ・女性教員増員に取り組む部局を支援するため「女性特任教員雇用支援経費」を全学予算から措置した。 ・将来有望な若手の女性教員の積極的な採用にも別途インセンティブを付与し支援した。 ・工学部において、学校推薦型選抜入試における女子枠を拡大した。 ○就業環境の整備・充実 ・学内保育所・学童保育所の運営により、子育て中の教職員を支援した。 ・在宅勤務を可能とするための環境を整備した。 ・育児部分休業の取得可能期間延長が制度化され、活用が始まった。 ○男女の固定的な性別役割分担意識の改革 ・ジェンダーリサーチ・ライブラリと共同し、連続セミナー「政治とジェンダー」、「ブックセミナー」及び若手研究者らの交流の場の創出を目的とした新企画「Yours & Youth Cross Talk」の第2弾「子どもを持つ共働き夫妻では何が起こっているのか」を開催した。	（名古屋大学）
アクションプランを踏まえ取組を行っているが、際立って効果を上げている取組は特になし。	（愛知教育大学）
・ダイバーシティ研究環境の実現を目的とする「ダイバーシティ推進シンポジウム兼トップセミナー」を学長、役員、センター長、教育類長を対象に開催し、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。 ・博士前期課程修了者が、助教として在職しながら博士後期課程に在籍し、博士の学位を取得して教員を目指すことができる「スタートアップ助教」制度により、若手女性研究者のキャリア形成モデルを確立した。	（名古屋工業大学）
・女性限定もしくは優先公募による女性教員比率の向上に向けた取組。 ・常勤職員の採用は面接官に男性女性双方を充て実施。 ・執行部、意思決定組織における女性の積極登用。 ・多様な働き方を紹介する冊子等を配布し、職員のワークライフバランス推進を図る。 ・ダイバーシティ活動支援学生制度の実施による、各種イベントの実施や、女子学生向けのリーフレットの作成、配布。	（豊橋技術科学大学）

・学長主導によるインセンティブの導入等の取組により、学長・理事・副学長における女性比率および大学の意思決定機関における女性比率において当初目標の20%を早期に達成した。 ・「三重大学ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブック」を毎年更新し、職業生活と家庭生活との両立を支援するための新たな制度及び変更点をホームページに掲載して全教職員に周知している。認知度も上がり、男性の育児休業得率においては年々向上し、2024年度末には目標値30%を達成し38%となった。	（三重大学）
小学生以下の子を持つ研究者に研究支援員を配置し、仕事と出産・育児・介護等との両立を支援する「研究者のための支援員配置制度」では、研究者からの申請に対して男女共同参画推進室が、学内制度である「三方よし人材バンク」に登録している学部学生とのマッチングを行い、支援員を決定・配置している。本制度は、研究者のワークライフ・バランスの充実を図るだけでなく、学生が業務補助を通じて専門分野における知識・手技等を早期に得る機会となるとともに、男女共同参画の視点から将来のキャリア・パスを自ら考える機会ともなっており、利用者は経年的増加傾向にあり、教職員・学生双方の意識向上に資する取組となっている。	（滋賀医科大学）
・待機乳児保育施設、病児保育施設、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	（京都大学）
・育児・介護支援のための制度一覧の周知（学内ウェブサイト、教職員向け） ・大学教員の採用時に、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 ・育児・介護等との両立を支援するための制度 ・男性職員を含む教職員の育児・介護休業等の活用を可能とする雰囲気の醸成	（京都教育大学）
【研究支援員制度】 女性研究者や女性研究者を配偶者にもつ男性研究者で、出産、育児、介護などライフイベント期にある研究者に研究支援員を配置する制度を継続実施している。研究の継続や進展などに効果をあげている。 【意識啓発・次世代育成】 女子中高生対象の「女子高校生のための理系進学のススメ！」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で本学の特色を生かした次世代育成に向けた取組を行っている。	（京都工芸繊維大学）
・出産や育児、介護等の様々なライフイベントに直面し、研究時間を十分に確保できない研究者を支援するため、大学院修了者や学生等を研究支援員、アルバイトとして雇用する「研究支援員制度」「プラスONE(短期教育研究支援）制度」の実施 ・一時預かり保育室の設置 ・ベビーシッターサービスの割引券を発行する「ベビーシッター利用育児支援事業」の実施 ・クロス・アポイントメントによる女性教員受け入れ支援制度の実施 ・生理用品提供事業の全学的実施	（大阪大学）
育児・介護に携わる女性研究者のための研究支援員の配置により、研究効率の向上に資する取り組みとなっている。	（大阪教育大学）
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。	（兵庫教育大学）
・「教育研究評議会評議員の女性比率増加に向けた取り組み」として、女性評議員を5名程度の任命。 ・「女性教授及び女性准教授昇任支援制度」として、女性の教員の昇任を加速するため、教授または准教授への昇任に必要な差分ポイント分の人件費の支援。 ・「自然科学系を対象とした女性教授昇任・採用支援制度」として、女性教員を教授に昇任または採用する自然科学系の学域に当該女性教授が退職するまで差分ポイントの支援。	（神戸大学）
附属病院をもたない機関において、病児・病後児保育支援を行うためのモデル構築を行っており、2021年度より、「訪問型」病後児保育支援の試験的運用を開始し、2023年度より、「訪問型」病後児保育支援の本格運用及び「訪問型」病児保育支援の試験的運用を開始した。	（奈良女子大学）
・女性研究者の研究力向上に向けた研究支援 ・育児、介護等に携わる研究者に対する研究支援員の配置 ・両立支援制度に関するアンケート調査等により、就業環境の整備、向上	（和歌山大学）
子育て・介護等のライフイベント中の教員に対し、ライフイベントと研究活動の両立を支援するための研究補助者（研究支援員）を配置しており、女性研究者の科学研究費補助金などの外部資金獲得の推進等に繋がっている。	（鳥取大学）
・採用におけるポジティブアクションや女性研究者支援の結果、女性教員採用率・学内昇任比率が上昇、結果女性教員比率が向上している。また、多様性への取組から外国人教員比率も上昇している。 ・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41.5%となった。	（島根大学）
・女性教員比率向上を目的とした岡山大学独自のウーマン・テニュア・トラック（WTT）制を継続的に実施するとともに，上位流用制度，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。 ・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。	（岡山大学）

・女性教員を増やすための具体策の一つとして、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、教員の配置計画の見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。また、令和7年度に採用する選抜助教と育成助教の募集・選考を行い、選抜助教44名のうち女性22名（女性比率50%）、育成助教20名のうち女性13名（女性比率65%）を採用することを決定した。 ・学内保育園、小学校長期休業期間中の学童保育、病児・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。	（広島大学）
・人事委員会による全学の教員人事マネジメント及び女性限定公募の実施 ・学童保育の継続的な運営、研究補助員制度の実施、専任のカウンセラー配置等のワーク・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	（山口大学）
徳島大学AWA(OUR)サポートシステムを活用し、女性研究者の活躍と研究発展を促進させるため、上位職への積極的登用を推進している。また、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整備や研究力の向上、優れた研究成果の創出に向けた各種研究支援を行っている。事務系職員についても、女性管理職への登用を積極的に行っている。	（徳島大学）
2022年度より、全構成員を対象としたD&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&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、各部局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。	（香川大学）
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、全学部が１名以上の女性副学部長を任命している。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、令和７年５月１日までに計９名を教授または准教授に昇任させており、令和７年度中にさらに１名を教授に昇任させる予定である。	（愛媛大学）
ライフイベント中の研究者に補助員を配置する研究支援制度は10年近く継続的に利用されている。また、こうち男女共同参画センター「ソーレ」と共同で実施している学生のキャリア支援やロールモデル紹介も継続的に実施できており、次世代育成に寄与している。	（高知大学）
育児・介護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。	（福岡教育大学）
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41名の研修生の中から既に女性教授が13名、女性准教授が11名誕生しており、さらに、第1期生および第3期生から女性教授1名ずつの計2名が副理事に就任した。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2025年5月の69名（9.3%）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1週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。2024年度は36名の参加があった。本年度は対象を福岡県内の高校に在籍する女子生徒全てに広げ、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。	（九州大学）
・本学では2024年度の組織改編においてダイバーシティ＆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＆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んでおり、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。 ・女子中学校・高校生を対象としたイベントや出前教育等を積極的に行っており、その成果もあり、情報工学部での女子学生の割合が過去最高となった。	（九州工業大学）
平成29年6月に新設されたダイバーシティ推進室を中心に、「佐賀大学ダイバーシティに係る実態調査」を実施した。その結果をダイバーシティ推進室関連の会議等で逐次報告を行うことで、現状把握及び方針策定に役立っている。また，ワーク・ライフ・バランスに関するハンドブックを作成したことで、情報参照が大変容易となり制度活用促進につながった。 平成29年度に教育学部・医学部・理工学部・農学部の女性教員（研究者）を詳細に紹介したロールモデル集「リケジョノミライ」VOL.1を発行し、大学生や高校生に配布することで次世代のみならず優秀な女性研究者を学内で紹介することができた。 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４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ホーム 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年度についても「継続・育成型STEAMガールズ コンソーシアム」プロジェクトにおいて、中高生対象に理系への興味を高め、理系分野へと進むことを促すための取組を各種実施している。 さらに、令和元年度には文部科学省補助金「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」に採択され、女性研究者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、様々な女性研究者支援を実施した。 本学では、補助事業終了後も学長裁量経費等の自己財源を活用し、女性研究者及び次世代育成支援に積極的に取り組んでいく。	（佐賀大学）
・「ダイバーシティ推進学習プログラム」のアンコンシャスバイアスに関するe-learning動画の基礎編の視聴を全教職員に、管理職編を管理職に受講義務化した ・「第4期中期目標期間における人事ポイントの配分及び運用方針」の実施による女性研究者・教授を戦略的に採用・昇進 ・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	（長崎大学）
１．女性教員・研究者・女子学生の拡大のため、ポジティブ・アクションを策定し、①「大分大学における教員選考の基本方針」に、男女共同参画推進を反映。また、理工学部において女性教員枠を設定。②女性教員・研究者を採用及び女性教授を採用した部局等に対する部局長裁量経費傾斜配分を実施。 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セミナーの開催②企業、自治体との連携③教養教育科目「ダイバーシティ入門」を開講。	（大分大学）

本学では、長年にわたり「女子高校生のためのサイエンス体験講座」を開催し、女子高校生の理系進路選択を支援する取り組みを行ってきました。 2023年度には、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、本学工学部独自の取り組みである「宮崎アマテラスガールズプロジェクト」が始動しました。 本プロジェクトには県内企業も多数参画し、中学生・高校生およびその保護者を対象としたさまざまなイベントを開催するなど、理系分野への関心や進路選択に対する意識の醸成が着実に進んでいます。	（宮崎大学）
・「教職員のライフワークバランスを応援する鹿児島大学サポート宣言」制定後、ライフワークバランスの充実を理由としたテレワーク導入の拡大及び公的な会議終了時刻を17時とすることへの意識醸成	（鹿児島大学）
男女共同参画に係る研修や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、教職員の意識改革が図られている。	（鹿屋体育大学）
・女性研究者の採用と上位職への登用を一層促進するため、学長主導による「教員ポスト戦略的再配分（重点改革推進枠）」を活用した「女性教授限定公募」を実施した。 ・ワークライフバランスの向上やダイバーシティ＆インクルージョンの実現といった働き方改革を推進するための施策の一環として在宅勤務規程を制定し、本学における職員の多様で柔軟な働き方の実現を推進している。 ・女子学生に対し、その意欲的な研究活動や社会貢献等の活動を奨励し、継続的に研究に取り組む動機付けとすることを目的とする「うない奨励賞」を令和3年度より創設し実施しており、次世代の女性研究者育成に繋げている。	（琉球大学）

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

令和 3 年 1 月 14 日

一般社団法人国立大学協会　教育・研究委員会

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

1　背景

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

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

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

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

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

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

2　達成目標の設定

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

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

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

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

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

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

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

(1)女性教員比率

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

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

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

---

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

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

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

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

(2)学長、理事、副学長及び大学の意思決定機関等に占める女性の割合

【①学長、理事、副学長（各大学における相当職を含む）】

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

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

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

【②大学の意思決定機関等（①を除く）】

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

---

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

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

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

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

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

(3)教授及び准教授に占める女性の割合

【①教授】

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

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

【②准教授】

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

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

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

---

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

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

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

(4)課長相当職以上に占める女性の割合

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

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

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

3　大学が取り組むべき事項

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

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

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

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

【事項１】　大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大

（取組例）

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

【事項２】　女性教員・研究者・女子学生の増加

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

（取組例）

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

(2) 女性教員・研究者への応募者数増加を目指した取組の実施

(取組例)

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

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

（取組例）

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

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

等の開催

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

【事項３】　就業環境の整備・充実

(1) ワーク・ライフ・バランスのとれた就業形態の促進（非常勤講師も含む）

（取組例）

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

(2) 育児・介護等との両立を支援するための研究継続支援制度の整備・充実

（取組例）

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

(3) 育児休業等からの復帰を容易にすることを含めた施設設備の設置・充実

（取組例）

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

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

（取組例）

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

どの体制の整備

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

(5) ハラスメント対応の体制整備・強化

（取組例）

- ハラスメント相談員の設置
- ハラスメント防止研修会や講演会等の実施

【事項４】　男女の固定的な性別役割分担意識の解消

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

（取組例）

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

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

（取組例）

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

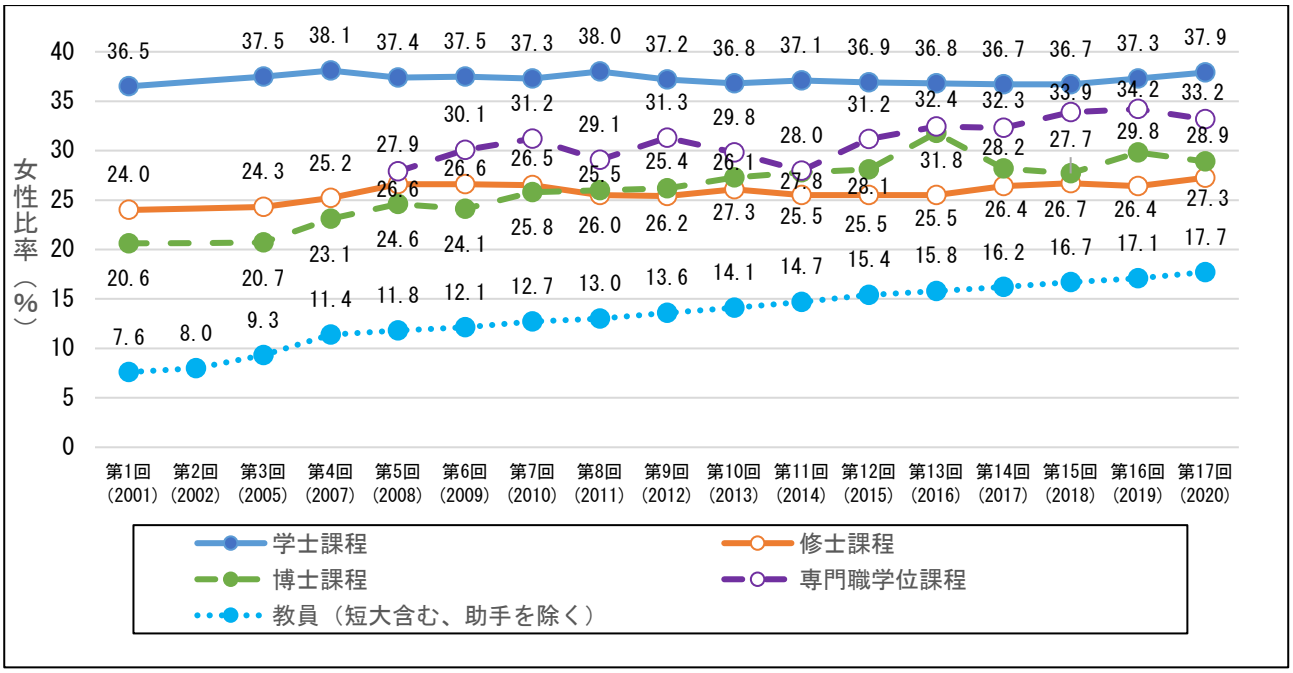
(3) 男女共同参画に係る取組の評価の実施と成果の把握

（取組例）

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

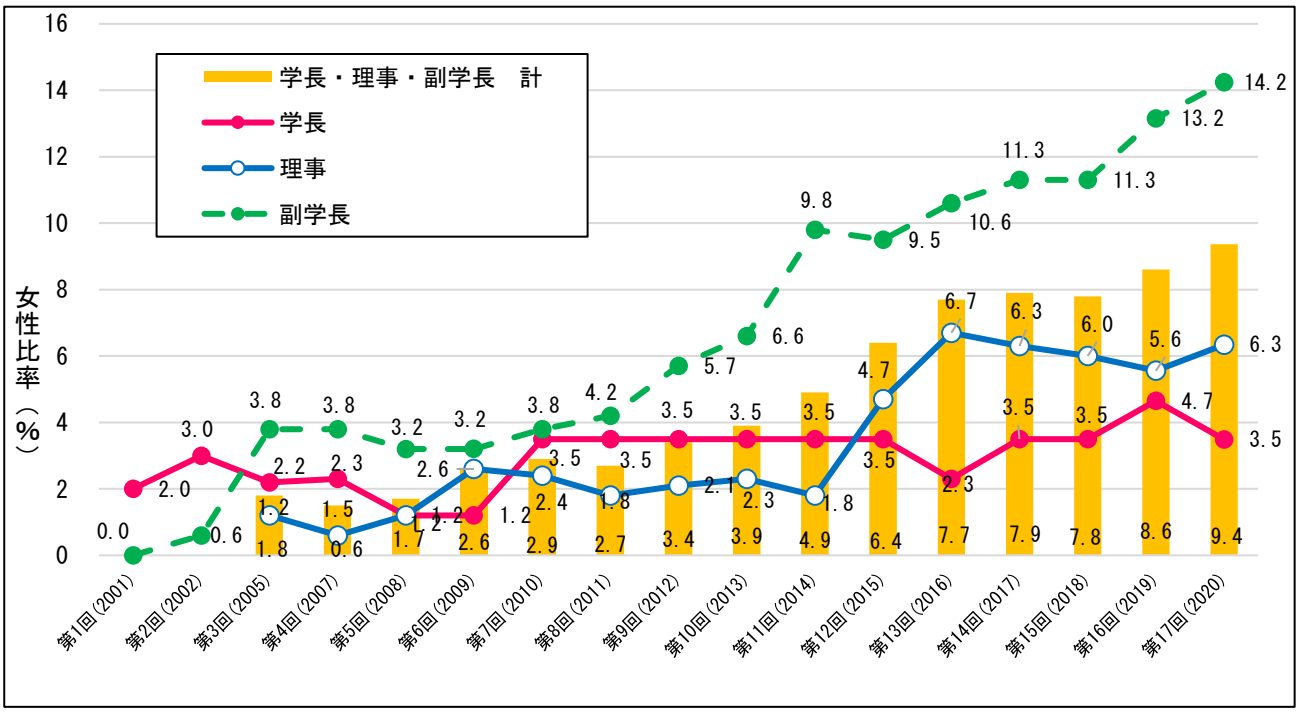
【参考資料】

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



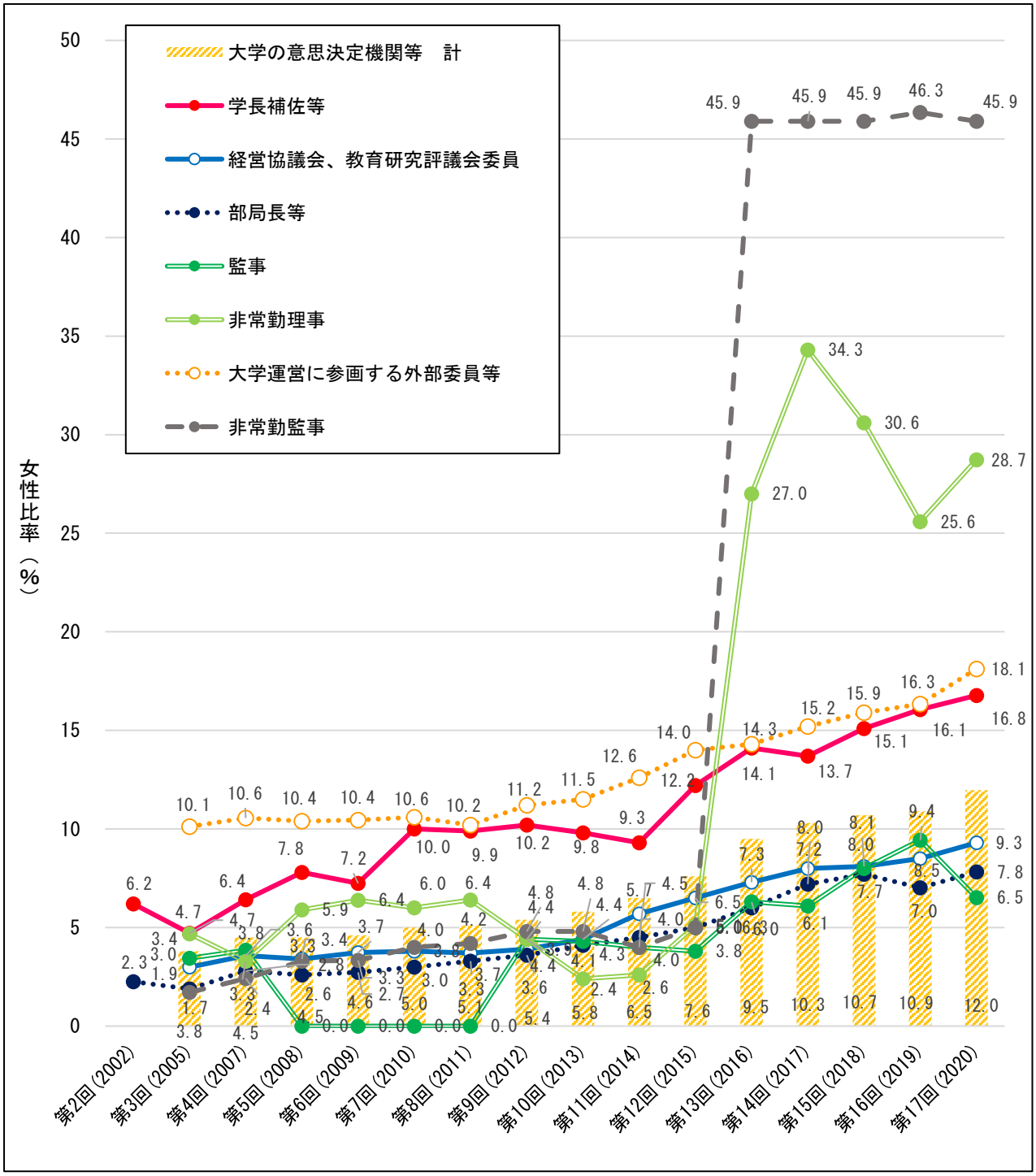
※第 2 回調査では学生について調査を行っていない。
　なお、第 4 回調査からは学校教育法の改正により従来の助手が「助手」及び「助教」に分けられ、助教がデータに含まれるようになった。

2.追跡調査年度の学長、理事、副学長における女性比率



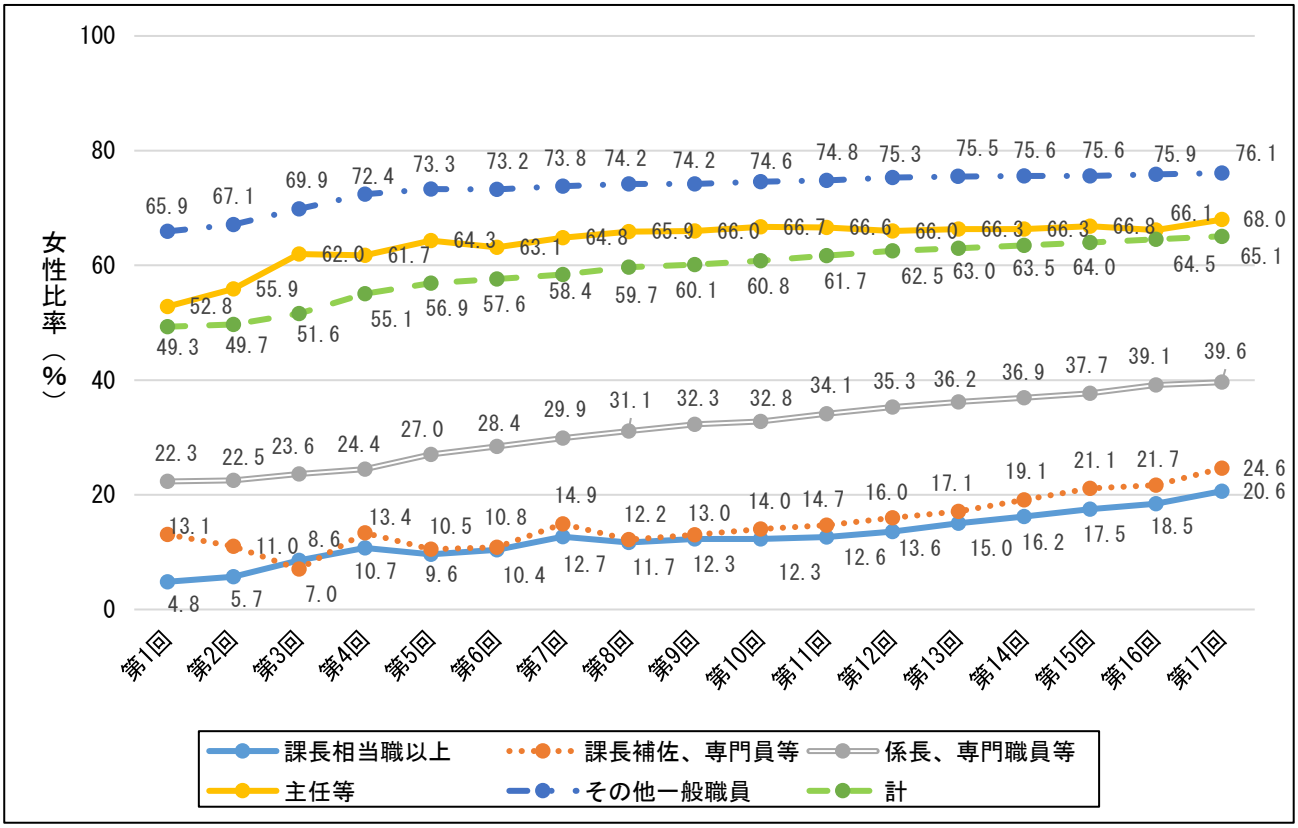
※理事については、第 3 回調査以降（法人化後）の数値を掲載している。
※第 17 回調査までは非常勤理事を「大学の意思決定機関等」に含めていたが、第 18 回調査からは「学長、理事、副学長」に区分を変更する。

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



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

4.追跡調査年度の職名別　職員女性比率



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

（別紙）

国立大学の特性別区分リスト

独立行政法人大学改革支援・学位授与機構による各国立大学の財務関係情報の集計・分析に用いられる特性別区分（85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（50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
東京科学大学	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（14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・医科・教育系（21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
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８号
令和７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
冨 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 22 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２１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２２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、**２０２５年７月３１日（木）**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します。

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

調査票回答先 URL：
https://www.dropbox.com/request/TJJldUMbg2U6dZCXUVTW

＜本件担当＞
国立大学協会 企画部　阿部・中西・工藤
ＴＥＬ：０３-４２１２-３５２５
ＦＡＸ：０３-４２１２-３５０９
Email：chosa@janu.jp

◎　アンケート（調査票）の構成

第Ⅰ部　統計調査（調査票１）

国立大学における男女共同参画の現状について統計調査を行います。

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

第Ⅱ部　男女共同参画の推進状況に関する報告（調査票１）

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

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

第Ⅲ部　男女共同参画推進の取組状況について（調査票１）

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

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

第Ⅳ部　教員採用にかかる応募者数について（調査票２）

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

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

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

【調査票1】

2025年6月18日

『男女共同参画の推進状況に関する調査（第22回）』
調査票のご案内

国立大学協会　教育・研究委員会
男女共同参画小委員会

●調査票のシート構成

1．調査票(1)

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

2．調査票(2)

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

●回答方法(入力方法)

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

●メッセージ

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

●ご確認

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

●ファイルの保存

元のファイル名の先頭に貴大学名を付けた形で保存をお願いいたします。
（例：**ABC大学**の場合　→　**【ABC大学】第22回男女共同参画調査票(1)**.xlsx）

●Dropboxによるファイルの提出

提出方法について	別添の「（参考）Dropboxによる提出方法について」を参照のうえ、下記の調査票回答先URLより提出してください。
名前・メールアドレス	大学名とご担当者氏名・連絡先メールアドレスを記載してください。
添付ファイル	調査票ファイル2つを添付してご提出ください。 提出される前に、エラー等のメッセージがアンケート調査票に表示されていないことをご確認ください。
再提出	訂正等で再提出される場合は、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 阿部、中西、工藤
電　　話	03-4212-3525
E-メールアドレス	chosa@janu.jp
調査票回答先URL	https://www.dropbox.com/request/TJJIdUMbg2U6dZCXUVTW
上記URLより、**2025年7月31日（木）**までにご回答（ご提出）ください。	

『男女共同参画の推進状況に関する調査』　【調査票1】

貴大学名、ご担当者名等をご記入ください。

大　学　名		大学名を選択してください
学　長　名		学長名を入力してください
ウェブサイトURL		男女共同参画に関する取り組み等を紹介するウェブサイトのURLを入力してください

全体取りまとめ、協会への回答（送信）ご担当者

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

各シートの回答（記入）等ご担当者をご記入ください。

Ⅰ．統計調査	役職		役職名を入力してください
	氏名		お名前を入力してください
Ⅱ．推進報告	役職		役職名を入力してください
	氏名		お名前を入力してください
Ⅲ．取組状況	役職		役職名を入力してください
	氏名		お名前を入力してください

『回答ご担当者』シートの大学名を選択してください！

【Ⅰ．統 計 調 査】 1．男女共同参画の現状

大学の教員及び意思決定機関の構成員、非常勤講師、学生、職員の現状について
2025年5月1日現在で記入してください。

表1．1 職名別・性別 教員数

（アクションプラン P3～P5. (1), (2)①, (3)①, (3)② 関係）

単位：人

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

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

表1．2 大学の意思決定機関等における性別構成

（アクションプラン P4. (2)② 関係）

単位：人

	男	女	計	女性比率 %
学長補佐等 *				
運営方針委員（学内委員） 経営協議会（学内委員）、教育研究評議会委員**				
部局長等				
監事 **				
小計				
運営方針会議や経営協議会等における学外委員				
非常勤監事				
小計				
計				

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

表1．3 非常勤講師の構成

単位：人

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

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

表1．4　部局別・性別教員数

単位：人

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

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

単位：人

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

2024年度における卒業（修了）者数について、期間満了による退学者（いわゆる満期退学）も含めて記入してください。
*　専攻分野の分類は、学校基本調査に従ってください。ただし、本調査では、商船分野はその他に含めて記入してください。
**　法科大学院の修了者は表右下のピンク色の欄に、その他の社会科学分野の専門職大学院の修了者については、表の社会科学の欄にご記入ください。
***「保健」分野について、下記に人数の内訳をご記入ください。なお、令和7年度学校基本調査「学科系統分類表」に基づき分類願います。

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

【調査票1】

表1．6　専攻分野別　教員数（本務者）

単位：人

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

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

【調査票1】

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

*　専攻分野の分類は、学校基本調査に従ってください。ただし、本調査では、商船分野はその他に含めて記入してください。
　担当する学生の分類に従って、教員の合計を記入してください。
**　職名毎の合計が表1．1及び1．4で記入した数と同数になるよう記入してください
***「保健」分野について、下記に人数の内訳をご記入ください。なお、令和7年度学校基本調査「学科系統分類表」に基づき分類願います。

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

【調査票1】

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

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

表1．7　常勤教員の採用・昇任などの異動

1．7－1　採用・転入

単位：人

異動後の職名	教授		准教授		講師(常勤)		助教		小計			助手		合計
専攻分野*	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	小計	男	女	
人文科学														
社会科学														
理学														
工学														
農学(獣医学、水産学を含む)														
保健(医歯薬学を含む)***														
家政														
教育														
芸術														
その他														
合計														
上記のうち外国人(再掲)**														

2024年度中に採用・転入した教員数を記入してください。
他機関からの昇任・転任を含めて記入してください。
＊ 専攻分野の分類は、学校基本調査に従ってください。ただし、本調査では、商船分野はその他に含めて記入してください。
担当する学生の分類に従って、教員の合計を記入してください。
** 外国人の定義は、学校基本調査に従ってください。(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。)
***「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7年度学校基本調査「学科系統分類表」に基づき分類願います。

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

1．7－2　本務教員からの学内昇任**

単位：人

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

2024年度中に本務教員から学内昇任した教員数を記入してください。
*　専攻分野の分類は、学校基本調査に従ってください。ただし、本調査では、商船分野はその他に含めて記入してください。
　担当する学生の分類に従って、教員の合計を記入してください。
**　学内者であっても、技官や非常勤教員等、本務教員以外からの異動の場合は採用に入れてください。
***　外国人の定義は、学校基本調査に従ってください。（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。）
****「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7年度学校基本調査「学科系統分類表」に基づき分類願います。

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

表1．8　常勤職員の職系別・職名別職員数

（アクションプラン P6.（4）関係）

単位：人

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

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

（参考例）

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

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

単位：人

	男	女	計	女性比率 %
URA				

表1．9　常勤職員の採用

単位：人

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

2024年度中に採用した職員数を記入してください
*　職系の分類、職名の対応については、表1．8と同様に記入してください。

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

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

表1．7-1、1．7-2、1．9で回答いただいた2024年度中に採用・昇任した教職員について、積極的是正措置の実施状況を回答してください。
なお、「実施した」とご回答いただいた大学には、後日、実施状況の詳細等をお尋ねすることがありますので、その際はよろしくお願いいたします。

「案内」へ　　「このシートの先頭」へ

『回答ご担当者』シートの大学名を選択してください！

【Ⅱ．男女共同参画の推進状況に関する報告】

1．男女共同参画に関する第4期中期目標・中期計画における取組

貴学での第4期中期目標・中期計画における取組について伺います。以下の「第4期中期目標・中期計画において男女共同参画を推進するために実施（実施予定）の取組」及び「上記のうち、2025年度に実施（実施予定）の取組」「現状に対する課題」について、ご自由に記入してください。

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

大 学 名	

学 長 名	

2025年5月1日現在の女性教員比率＊　　%	総教員数＊　　名中	女性教員数＊　　名

＊ Ⅰ．統計調査　表1-1より自動入力

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

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

1－2 上記のうち、2025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、2024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***（2025年5月1日現在）
☐ 管理職に占める女性の割合又は人数（在職率又は在職者数）			
☐ 教員に占める女性の割合（在職率）			
☐ 女性教員の採用割合（採用率）			
☐ その他(1)：			
☐ その他(2)：			
☐ その他(3)：			

＊ 「一般事業主行動計画」で数値目標を設定している項目すべてについて回答してください。その他にチェックを入れた場合は、セルに項目を記入してください。
** 目標達成期限がある場合はセル内に記入してください。
*** 2025年5月1日以外を基準日とする場合はセル内に基準日を記入してください。

【参考】目標設定項目にかかる「管理職」の定義について
（文部科学省 平成27年2月20日付け事務連絡「国立大学法人等における女性管理職等への登用推進の目標設定について」を参照）
・ 管理職 … 事務局長級（理事を兼ねる者を除く。）、副学長（理事又は事務局長を兼ねる者を除く。）、部長級（学長補佐を含む）、課長級、室長、副学長（理事又は事務局長を兼ねる者を除く。）、学長補佐、学部長（教養部長、学群長等を含む）、研究科長（修士課程長等を含む）、病院長、附属学校長、所長（センター長含む）、館長、船長、薬剤部長、看護部長、副看護部長に相当する職のうち、国立大学が法人化する前の人事院規則９－１７（俸給の特別調整額）における四種以上に相当する手当が支給される職。

２－３ 「一般事業主行動計画」において数値目標を設定した項目について、目標達成のために2024年度中に実施した取組を記入してください。

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

「案内」へ　　「このシートの先頭」へ

『回答ご担当者』シートの大学名を選択してください！

【Ⅲ．男女共同参画推進の取組状況について】
（アクションプラン（2021年度～2025年度）のフォローアップに向けて）

貴学における男女共同参画を推進するための取組について、2024年度の実施状況を回答してください。2021年度以前から継続している取組については、「実施した」としてください。

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

アクションプランのフォローアップに関するそれぞれの項目について「実施した」、「実施しなかった」、のいずれか該当する〇をクリックしてください。
実施していない場合には、その理由を記入してください。

アクションプランについては全文を本協会ホームページに掲載しておりますので、ご参照ください。
URL　https://www.janu.jp/wp/wp-content/uploads/2021/03/danjyo_actionplan2021-2025.pdf

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

1．大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大について
（アクションプラン P7.【事項1】関係）

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

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 回答取り消し
未実施の理由		

2. 女性教員・研究者・女子学生の増加について

（アクションプラン P7.【事項2】関係）

（1）採用及び昇進時における積極的是正措置（ポジティブ・アクション）の実施

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

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 回答取り消し
未実施の理由		

（2）女性教員・研究者への応募者数増加を目指した取組の実施

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

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 回答取り消し
未実施の理由		

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

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

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 回答取り消し
未実施の理由		

3. 就業環境の整備・充実について

（アクションプラン P7.【事項3】関係）

（1）ワーク・ライフ・バランスのとれた就業形態の促進（非常勤講師も含む）

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

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 回答取り消し
未実施の理由		

（2）育児・介護等との両立を支援するための研究継続支援制度の整備・充実

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

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 回答取り消し
未実施の理由		

（3）育児休業等からの復帰を容易にすることを含めた施設設備の設置・充実

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

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 回答取り消し
未実施の理由		

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

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

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 回答取り消し
未実施の理由		

（5）ハラスメント対応の体制整備・強化

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

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 回答取り消し
未実施の理由		

○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）の実施

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 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 P9.【事項4】関係）

（1）男女共同参画に係る教育研究の推進と啓発セミナー・シンポジウム等の開催

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

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 回答取り消し
未実施の理由		

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

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

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 回答取り消し
未実施の理由		

（3）男女共同参画に係る取組の評価の実施と成果の把握

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

○ 実施した	○ 実施しなかった	○ 回答取り消し
未実施の理由		

5. アクションプランを踏まえた取組等について

アクションプランを踏まえて貴学が実施中の取組の中で、特に効果を上げている取組について具体的にご記入ください。

○アクションプランの周知状況

アクションプランについて、2021年1月の策定から2024年度末までにおける周知状況を回答してください。
周知している場合、周知方法も記入してください。

（周知方法例）・教育研究評議会、その他全学委員会等での情報共有
・大学ホームページへの掲載

○ 周知した	○ 周知しなかった	○ 回答取り消し
周知方法		

アクションプランを周知しなかった場合、その理由をご記入ください。

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

「案内」へ　　「このシートの先頭」へ

【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.（公募人事）2024年度教員採用にかかる男女別応募者数及び採用者数について

*　常勤教員を対象とし、専攻分野は、学校基本調査に従ってください。
**　「応募者数」欄は、一つの行に対し一つの採用枠として取扱いください。
（＜例＞2024年度中に教授（本務者）を10名採用した場合には、1～10の行にそれぞれ記入いただくことになります。）
また、「男女別採用者」欄は、一つの採用枠に対して、最終的に男女のどちらが採用されたか選択してください。
*** 同一職種で複数の採用枠の公募を同時に行い（＜例＞教授職2名を同時に公募）、どの採用枠への応募か明確に分けることができない場合は、1行にまとめてご記入ください。
なお、任期の有無等が採用者によって異なる場合は、その旨メール等でお知らせ願います。

1.1人文科学 単位：人

	教授 人文科学						准教授 人文科学						講師(常勤) 人文科学						助教 人文科学					
	応募者数		採用者数		任期	任期付きの場合、契約更新可能性の有無	応募者数		採用者数		任期	任期付きの場合、契約更新可能性の有無	応募者数		採用者数		任期	任期付きの場合、契約更新可能性の有無	応募者数		採用者数		任期	任期付きの場合、契約更新可能性の有無
	男	女	男	女			男	女	男	女			男	女	男	女			男	女	男	女		
1																								
2																								
3																								
4																								
5																								
6																								
7																								
8																								
9																								
10																								
小計	小計	小計	小計	小計			小計	小計	小計	小計			小計	小計	小計	小計			小計	小計	小計	小計		
	0	0	0	0			0	0	0	0			0	0	0	0			0	0	0	0		
任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き			任期付き	任期付き	任期付き	任期付き			任期付き	任期付き	任期付き	任期付き			任期付き	任期付き	任期付き	任期付き		
	0	0	0	0			0	0	0	0			0	0	0	0			0	0	0	0		
契約更新の可能性有	契約更新の可能性有	契約更新の可能性有	契約更新の可能性有	契約更新の可能性有			契約更新の可能性有	契約更新の可能性有	契約更新の可能性有	契約更新の可能性有			契約更新の可能性有	契約更新の可能性有	契約更新の可能性有	契約更新の可能性有			契約更新の可能性有	契約更新の可能性有	契約更新の可能性有	契約更新の可能性有		
	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。

合計（人文科学）（助手を除く）			
応募者数		採用者数	
男	女	男	女
0	0	0	0
うち任期付き		うち任期付き	
男	女	男	女
0	0	0	0
うち契約更新可能性有		うち契約更新可能性有	
男	女	男	女
0	0	0	0

	助手 人文科学						合計（人文科学）（助手）			
	応募者数		採用者数		任期	任期付きの場合、契約更新可能性の有無	応募者数		採用者数	
	男	女	男	女			男	女	男	女
							0	0	0	0
							うち任期付き		うち任期付き	
							男	女	男	女
							0	0	0	0
							うち契約更新可能性有		うち契約更新可能性有	
							男	女	男	女
							0	0	0	0
小計	小計	小計	小計	小計						
	0	0	0	0						
任期付き	任期付き	任期付き	任期付き	任期付き						
	0	0	0	0						
契約更新の可能性有	契約更新の可能性有	契約更新の可能性有	契約更新の可能性有	契約更新の可能性有						
	0	0	0	0						

C. 大学別女性教員比率一覧

大学名	ランキング		合計（助手を除く）			学長		理事		副学長		教授		准教授		講師（常勤）		助教		助手		女性教員比率（※過去10回の調査結果の数値を掲載）									
	順位	第21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	第22回 2025年
国立大学全体	－	－	50,216	13,108	20.7	81	4	348	90	330	86	18,061	2,743	13,573	3,411	4,223	1,455	13,600	5,319	238	375	15.8	16.2	16.7	17.1	17.7	18.3	18.7	19.3	20.0	20.7
お茶の水女子大学	1	2	107	92	46.2	0	1	3	2	1	2	45	33	34	32	15	15	9	7	1	9	47.9	48.9	46.3	46.0	44.9	44.9	44.8	44.1	44.7	46.2
東京外国語大学	2	1	137	108	44.1	1	0	2	1	2	1	71	35	39	36	17	24	5	11	3	0	37.0	37.1	36.8	40.0	41.4	43.9	44.9	45.5	45.6	44.1
奈良女子大学	3	3	118	81	40.7	1	0	0	0	3	2	64	31	35	27	10	6	5	15	0	0	34.6	35.4	35.7	39.0	40.3	39.4	40.4	41.3	38.5	40.7
東京藝術大学	4	4	180	100	35.7	1	0	3	2	4	1	99	34	47	43	5	5	21	15	2	12	22.0	23.9	24.0	27.0	27.4	31.1	32.5	34.1	34.8	35.7
東京学芸大学	5	5	185	94	33.7	1	0	4	1	8	1	104	35	51	37	14	18	3	2	0	0	24.6	25.1	24.5	25.6	27.1	27.6	27.9	31.3	32.9	33.7
大阪教育大学	6	6	160	73	31.3	0	1	4	1	3	1	82	30	51	32	20	8	0	0	0	0	26.0	26.3	26.1	27.5	27.8	28.5	30.0	31.1	31.3	31.3
総合研究大学院大学	7	7	16	7	30.4	1	0	1	1	0	0	4	1	5	4	2	1	3	0	0	0	30.0	33.3	39.3	42.3	42.3	35.7	30.4	28.0	30.4	30.4
兵庫教育大学	8	8	97	38	28.1	1	0	1	2	2	1	51	17	33	11	7	6	2	1	0	0	24.0	25.5	24.8	25.3	26.5	25.9	27.8	27.9	28.9	28.1
筑波技術大学	9	13	76	29	27.6	1	0	3	0	1	0	31	7	21	10	10	5	9	7	0	0	21.6	23.1	23.9	27.3	27.6	27.6	26.9	26.7	26.2	27.6
愛知教育大学	10	12	143	53	27.0	1	0	5	0	3	2	71	13	48	27	9	9	6	2	0	1	17.8	18.0	20.0	21.1	21.8	23.9	27.4	27.7	26.2	27.0
鳴門教育大学	11	16	96	35	26.7	1	0	3	0	2	2	51	11	34	14	5	7	0	1	0	0	22.2	23.7	23.9	24.6	24.0	24.4	23.2	24.0	25.4	26.7
一橋大学	12	21	312	113	26.6	1	0	5	4	2	1	154	45	63	15	79	37	8	11	3	21	18.8	20.9	22.3	22.4	21.4	21.6	21.3	25.6	24.7	26.6
長崎大学	13	15	809	292	26.5	1	0	6	1	5	2	240	60	233	65	60	11	264	153	58	23	20.1	20.0	20.5	21.8	22.3	22.4	24.1	24.4	25.7	26.5
奈良教育大学	14	10	70	25	26.3	1	0	0	0	5	0	39	11	23	13	2	1	0	0	0	0	19.0	20.6	21.4	22.1	24.2	22.7	22.3	24.7	26.5	26.3
浜松医科大学	15	19	306	108	26.1	1	0	4	1	5	1	51	10	42	12	44	9	159	75	0	0	19.9	20.4	21.4	20.8	23.9	23.6	22.9	23.4	24.9	26.1
京都教育大学	16	11	80	28	25.9	1	0	3	0	4	1	38	14	21	8	13	5	0	0	0	0	23.1	25.0	25.8	26.1	26.4	26.4	25.9	26.4	26.4	25.9
旭川医科大学	17	17	256	89	25.8	1	0	4	0	4	0	48	9	38	6	46	10	115	64	0	0	16.7	19.3	20.6	21.0	21.6	22.7	22.8	24.5	24.9	25.8
千葉大学	18	22	981	334	25.4	1	0	6	1	8	2	317	73	246	81	89	32	314	145	0	1	21.5	21.4	20.9	21.7	21.8	22.5	23.0	23.5	24.5	25.4
和歌山大学	19	18	169	56	24.9	1	0	4	1	2	0	96	23	43	22	18	6	5	4	0	0	22.4	21.7	22.0	22.6	23.0	24.0	23.5	23.2	24.9	24.9
滋賀医科大学	20	14	291	95	24.6	1	0	5	0	0	0	62	8	38	19	42	11	143	57	10	7	23.3	23.0	23.7	23.9	24.9	25.5	25.5	25.0	25.9	24.6
群馬大学	21	25	588	187	24.1	1	0	4	2	2	2	181	25	148	33	60	20	192	105	2	0	17.1	18.2	20.6	21.3	21.3	21.8	21.7	21.9	23.0	24.1
香川大学	22	24	445	141	24.1	1	0	4	1	5	1	198	37	105	39	43	15	89	48	0	1	20.6	20.8	20.9	20.4	20.3	20.7	21.4	21.4	23.1	24.1
福岡教育大学	23	20	127	40	24.0	1	0	3	0	7	1	65	25	29	8	20	5	2	1	0	0	22.7	22.6	22.7	21.9	24.6	24.6	26.9	24.8	24.7	24.0
島根大学	24	26	559	176	23.9	1	0	6	1	4	2	195	27	135	37	68	35	150	74	0	1	18.1	19.9	21.1	21.3	21.4	20.9	21.9	22.1	22.9	23.9
岩手大学	25	32	296	91	23.5	1	0	5	0	3	2	156	18	93	51	8	4	30	16	0	0	13.7	13.9	14.5	15.0	15.5	16.3	18.4	18.6	21.7	23.5
宮城教育大学	26	23	75	23	23.5	1	0	2	1	1	0	44	10	22	7	5	5	0	0	0	0	14.2	13.9	17.9	19.6	19.2	20.0	18.1	21.3	24.0	23.5
琉球大学	27	36	609	184	23.2	0	1	5	0	2	2	238	31	173	65	49	25	142	60	0	0	15.4	16.8	17.9	18.8	19.2	19.8	20.1	20.6	21.4	23.2
高知大学	28	31	492	147	23.0	1	0	5	1	8	0	190	28	107	30	72	25	109	63	0	0	19.1	18.1	19.0	20.1	20.2	21.3	21.3	21.9	21.9	23.0
新潟大学	29	28	986	293	22.9	1	0	6	1	8	3	278	34	284	94	72	16	337	145	12	94	15.6	15.8	17.0	18.0	19.2	20.5	20.6	21.5	22.4	22.9
福井大学	30	34	466	138	22.8	1	0	2	1	2	0	157	22	106	22	69	22	129	71	1	3	17.9	18.1	19.5	20.8	21.5	21.3	21.2	21.2	21.6	22.8
埼玉大学	31	47	348	103	22.8	1	0	4	1	4	2	154	32	127	48	9	3	49	17	0	0	17.4	17.1	18.0	18.5	18.1	18.7	19.8	18.8	20.2	22.8
上越教育大学	32	27	88	26	22.8	1	0	3	0	3	0	48	14	21	8	9	2	3	2	0	0	22.1	23.8	23.7	24.1	24.1	23.8	24.3	24.4	22.5	22.8
滋賀大学	33	29	164	48	22.6	1	0	5	0	3	0	86	24	45	19	17	3	7	2	1	2	22.5	23.0	22.4	22.6	23.5	22.9	21.8	20.6	22.4	22.6
佐賀大学	34	45	492	142	22.4	1	0	5	0	2	0	174	29	137	36	35	11	138	66	1	1	17.9	18.0	18.1	17.2	18.0	18.5	18.9	19.3	20.4	22.4
名古屋大学	35	39	1,798	511	22.1	1	0	6	1	0	0	601	79	438	122	219	91	533	218	0	1	17.8	17.3	17.7	17.4	18.2	18.7	19.1	19.7	20.8	22.1
山口大学	36	30	722	205	22.1	1	0	5	1	4	2	256	37	188	44	87	43	181	78	1	3	15.9	16.1	16.4	17.1	17.1	17.7	19.4	20.0	22.1	22.1
三重大学	37	52	623	176	22.0	1	0	2	3	6	2	209	35	147	37	58	20	200	79	0	0	17.0	17.1	18.0	18.8	19.3	19.0	18.6	19.0	19.7	22.0
岡山大学	38	40	1,136	313	21.6	1	0	5	2	7	0	382	59	302	78	95	38	344	136	2	5	17.5	17.9	18.2	18.4	19.0	19.3	19.9	20.6	20.7	21.6
鳥取大学	39	44	568	156	21.5	1	0	5	1	6	2	177	32	142	37	68	17	169	67	0	0	19.1	18.1	19.0	19.9	19.8	19.9	20.2	20.0	20.4	21.5

C. 大学別女性教員比率一覧

大学名	ランキング		合計（助手を除く）			学長		理事		副学長		教授		准教授		講師（常勤）		助教		助手		女性教員比率（※過去10回の調査結果の数値を掲載）									
	順位	第21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	第22回 2025年
秋田大学	40	35	424	114	21.2	1	0	6	0	4	0	125	18	109	16	59	21	120	59	0	0	18.2	17.7	17.8	18.0	18.4	20.3	20.8	22.1	21.5	21.2
鹿児島大学	41	48	865	232	21.1	1	0	5	2	1	1	267	33	231	46	71	23	289	127	0	2	16.9	17.3	18.8	19.1	20.1	20.7	20.5	20.8	20.2	21.1
宇都宮大学	42	51	261	70	21.1	1	0	4	1	1	0	106	24	100	23	2	3	47	19	2	2	17.3	18.2	17.9	19.5	20.4	20.5	20.0	19.9	19.9	21.1
山梨大学	43	33	679	182	21.1	1	0	6	1	3	0	183	25	144	25	50	10	292	121	0	0	15.7	14.5	15.3	16.1	16.8	18.3	18.6	20.4	21.7	21.1
大阪大学	44	43	2,646	709	21.1	1	0	7	4	4	0	851	151	683	171	246	105	854	278	2	5	13.9	14.7	17.2	17.9	19.0	20.2	19.7	19.9	20.7	21.1
弘前大学	45	37	579	155	21.1	1	0	6	0	1	0	174	26	163	36	62	14	172	79	27	20	17.4	18.1	19.1	19.3	19.6	20.2	19.9	21.5	21.0	21.1
大分大学	46	42	493	131	21.0	1	0	6	0	0	0	146	26	127	21	69	24	144	60	1	5	17.7	18.8	20.3	20.6	21.6	21.2	21.7	22.2	20.7	21.0
横浜国立大学	47	41	456	121	21.0	1	0	3	2	3	1	232	45	124	43	29	7	64	23	1	9	17.1	17.4	17.9	17.9	18.4	18.9	19.4	19.8	20.7	21.0
徳島大学	48	53	743	197	21.0	1	0	3	0	2	1	245	23	172	40	112	33	208	100	0	0	18.9	19.4	18.9	18.6	19.6	20.2	18.8	18.7	19.6	21.0
山形大学	49	38	594	156	20.8	1	0	5	1	2	2	241	24	162	45	50	20	133	64	3	0	14.6	14.4	15.0	14.5	15.8	15.7	17.6	20.1	20.9	20.8
筑波大学	50	50	1,412	368	20.7	1	0	8	1	3	2	486	79	416	95	149	43	349	148	0	0	17.6	18.1	18.3	18.6	19.1	19.2	18.9	19.7	20.1	20.7
愛媛大学	51	46	739	188	20.3	1	0	6	0	10	1	248	42	207	48	71	21	196	76	0	3	14.8	16.0	16.0	16.1	17.1	17.5	17.9	20.0	20.3	20.3
東京農工大学	52	58	323	82	20.2	1	0	3	2	1	3	155	16	103	36	13	12	47	13	0	0	14.0	13.8	13.7	13.1	14.3	14.2	15.7	17.3	18.8	20.2
広島大学	53	54	1,325	330	19.9	1	0	5	3	11	3	466	44	389	113	76	14	377	153	0	0	15.7	15.9	16.7	17.6	18.2	21.2	21.7	19.8	19.6	19.9
富山大学	54	63	700	174	19.9	1	0	6	0	3	1	235	33	165	35	88	28	202	77	0	4	18.2	17.5	17.1	17.9	19.2	19.1	18.8	18.4	18.3	19.9
東京科学大学	55	–	1,453	361	19.9	1	0	5	4	20	3	481	72	362	98	106	31	478	153	0	0	–	–	–	–	–	–	–	–	–	19.9
岐阜大学	56	60	657	162	19.8	1	0	1	1	3	2	250	25	194	48	42	5	166	81	0	1	16.2	16.1	16.7	16.5	16.9	16.5	16.4	18.1	18.4	19.8
宮崎大学	57	49	563	137	19.6	1	0	6	1	4	0	181	22	153	26	45	20	173	68	0	8	17.5	17.9	19.0	18.8	19.3	19.4	19.1	18.7	20.1	19.6
神戸大学	58	55	1,266	305	19.4	1	0	8	1	5	0	492	77	326	66	97	37	337	124	10	23	16.3	16.5	15.8	16.0	16.5	17.7	17.9	18.3	19.3	19.4
京都大学	59	62	2,867	682	19.2	1	0	7	3	8	0	961	121	768	142	228	69	894	347	0	1	11.7	11.7	12.1	12.4	12.7	13.2	14.5	16.6	18.4	19.2
静岡大学	60	57	536	127	19.2	1	0	4	1	4	2	274	42	175	45	25	25	53	12	0	0	14.5	14.7	14.6	14.9	16.1	16.0	17.8	18.4	18.9	19.2
帯広畜産大学	61	70	106	25	19.1	1	0	0	0	2	0	48	3	45	16	1	0	9	6	0	0	10.4	11.7	13.6	12.1	12.9	13.1	12.3	14.6	16.9	19.1
金沢大学	62	59	810	191	19.1	1	0	6	1	3	2	295	54	241	58	67	14	197	62	1	0	15.9	16.1	17.5	17.5	17.7	18.3	18.0	18.5	18.5	19.1
東北大学	63	56	2,376	535	18.4	1	0	8	2	3	1	809	76	599	95	150	46	806	315	67	77	11.4	11.9	12.2	12.5	15.1	16.1	17.2	17.9	19.0	18.4
信州大学	64	61	813	180	18.1	1	0	5	1	11	1	266	28	241	45	60	19	229	86	1	3	15.4	16.6	16.9	16.8	17.1	17.7	17.8	17.7	18.4	18.1
九州大学	65	67	2,062	453	18.0	1	0	7	2	8	3	664	66	591	121	108	33	683	228	2	5	13.2	12.9	13.5	14.2	14.5	14.8	16.2	16.8	17.4	18.0
福島大学	66	64	224	49	17.9	1	0	4	1	2	0	134	20	74	23	6	3	3	2	0	0	16.3	15.2	15.0	15.3	16.0	15.6	16.0	17.7	18.2	17.9
熊本大学	67	66	653	142	17.9	1	0	4	1	4	0	251	30	192	50	47	10	154	51	0	1	16.6	16.8	16.4	15.9	15.9	17.0	17.0	17.0	17.6	17.9
東京大学	68	73	3,270	686	17.3	1	0	6	3	4	2	1,186	166	788	171	250	66	1,035	278	9	14	12.1	12.8	13.1	13.3	13.7	14.3	14.7	15.3	16.0	17.3
政策研究大学院大学	69	65	64	13	16.9	0	1	2	1	2	1	49	7	9	2	0	1	2	0	0	0	21.5	20.2	20.5	21.1	24.6	20.8	18.8	17.9	18.1	16.9
奈良先端科学技術大学院大学	70	69	195	39	16.7	1	0	3	2	0	0	56	5	48	7	0	0	87	25	2	0	11.2	12.2	9.2	10.9	11.4	11.9	14.6	15.9	17.0	16.7
北海道大学	71	71	1,990	398	16.7	1	0	6	2	4	2	714	86	540	86	142	42	583	180	3	4	13.1	13.5	13.7	13.7	13.6	14.3	14.9	15.6	16.4	16.7
小樽商科大学	72	75	96	19	16.5	1	0	0	0	3	1	54	5	35	12	1	1	2	0	0	2	13.1	13.3	12.5	13.9	12.7	13.3	13.2	13.6	15.0	16.5
北海道教育大学	73	68	296	58	16.4	1	0	4	1	3	0	129	22	126	27	33	8	0	0	0	0	18.7	17.8	17.7	17.6	17.9	17.8	17.5	17.8	17.2	16.4
茨城大学	74	72	399	77	16.2	1	0	4	1	2	3	221	20	91	29	51	9	29	15	2	0	12.8	14.2	14.4	14.5	15.4	15.8	15.4	16.7	16.3	16.2
長岡技術科学大学	75	77	166	32	16.2	1	0	3	0	6	0	59	3	58	18	8	1	31	10	1	0	10.3	10.6	8.8	8.5	8.6	13.2	14.0	14.9	14.5	16.2
京都工芸繊維大学	76	76	224	43	16.1	1	0	4	1	2	1	93	18	76	17	2	0	46	6	2	0	14.6	15.1	15.0	15.7	16.0	14.9	14.1	14.3	14.6	16.1
東京海洋大学	77	74	200	37	15.6	1	0	4	1	1	0	106	15	65	12	0	0	23	9	2	0	14.1	14.0	13.6	14.5	14.4	15.0	15.0	13.9	15.3	15.6
九州工業大学	78	81	311	44	12.4	1	0	3	2	5	1	131	13	131	20	6	1	34	7	0	0	7.9	7.4	8.2	8.7	9.0	9.5	9.4	10.3	11.3	12.4
北見工業大学	79	83	108	15	12.2	1	0	0	0	4	1	36	4	51	6	2	1	14	3	0	0	6.3	5.8	5.9	6.4	7.0	8.0	7.9	8.9	10.1	12.2
名古屋工業大学	80	80	301	41	12.0	1	0	2	0	5	1	119	11	123	14	0	0	51	15	0	0	6.8	7.6	8.5	8.6	8.9	9.6	10.6	11.0	11.9	12.0
室蘭工業大学	81	86	159	21	11.7	1	0	3	0	5	0	59	7	66	8	2	1	23	5	0	0	8.0	7.1	7.9	7.8	8.5	9.2	6.7	7.7	8.9	11.7
電気通信大学	82	84	269	33	10.9	1	0	4	1	8	3	116	7	109	15	1	1	30	6	0	0	7.7	8.0	7.5	8.1	8.6	8.8	8.5	9.0	9.9	10.9
豊橋技術科学大学	83	85	174	21	10.8	1	0	4	2	3	0	69	7	61	6	0	0	36	6	3	1	6.5	8.2	10.7	11.3	9.9	10.0	9.8	10.1	9.6	10.8
鹿屋体育大学	84	78	59	7	10.6	1	0	2	1	0	0	25	2	12	1	17	2	2	1	0	0	13.8	15.4	14.3	14.1	14.3	15.4	15.4	14.1	13.8	10.6
北陸先端科学技術大学院大学	85	82	139	16	10.3	1	0	2	1	6	0	66	2	34	5	9	5	21	3	0	0	4.3	6.0	10.1	10.1	10.4	10.2	10.0	11.3	10.9	10.3

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

＜達成目標：女性教員比率を 1 年ごとに 1.2 ﾎﾟｲﾝﾄ（理工系大学では年 0.6 ﾎﾟｲﾝﾄ）以上増加＞

達成した大学数…28 大学（前回調査比増減なし）

【総合大学】
埼玉大学（2.6 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、三重大学（2.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増）奈良女子大学（2.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、佐賀大学（2.0 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、
岩手大学（1.8 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、琉球大学（1.8 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、富山大学（1.6 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、お茶の水女子大学（1.5 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、
岐阜大学（1.4 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、徳島大学（1.4 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、東京大学（1.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、名古屋大学（1.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、
福井大学（1.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、宇都宮大学（1.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増）
【理工系大学】
室蘭工業大学（2.8 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、帯広畜産大学（2.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、北見工業大学（2.1 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、
長岡技術科学大学（1.7 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、京都工芸繊維大学（1.5 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、東京農工大学（1.4 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、
筑波技術大学（1.4 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、豊橋技術科学大学（1.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、九州工業大学（1.1 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、
電気通信大学（1.0 ﾎﾟｲﾝﾄ増）
【文科系・医科系・教育系大学】
一橋大学（1.9 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、小樽商科大学（1.5 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、鳴門教育大学（1.3 ﾎﾟｲﾝﾄ増）、浜松医科大学（1.2 ﾎﾟｲﾝﾄ増）

＜達成目標：2025 年までに女性教員比率を総合大学 24%以上、理工系大学 14%以上、文科系・医科系・教育系大学 31%以上とする＞

達成した大学数…19 大学（前回調査比 2 大学増）

【総合大学】
お茶の水女子大学（46.2%）、奈良女子大学（40.7%）、総合研究大学院大学（30.4%）、長崎大学（26.5%）、
千葉大学（25.4%）、和歌山大学（24.9%）、群馬大学（24.1%）、香川大学（24.1%）
【理工系大学】
筑波技術大学（27.6%）、東京農工大学（20.2%）、帯広畜産大学（19.1%）、
奈良先端科学技術大学院大学（16.7%）、長岡技術科学大学（16.2%）、京都工芸繊維大学（16.1%）、
東京海洋大学（15.6%）、
【文科系・医科系・教育系大学】
東京外国語大学（44.1%）、東京藝術大学（35.7%）、東京学芸大学（33.7%）、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…20 大学（前回調査比 2 大学増）

東京大学（57 人増）、京都大学（38 人増）名古屋大学（31 人増）、九州大学（26 人増）、
大阪大学（22 人増）、三重大学（20 人増）、富山大学（18 人増）、千葉大学（16 人増）、
岡山大学（15 人増）、一橋大学（14 人増）、埼玉大学（14 人増）、佐賀大学（14 人増）、
筑波大学（13 人増）、徳島大学（13 人増）、長崎大学（13 人増）、琉球大学（13 人増）、
岐阜大学（12 人増）、島根大学（12 人増）、鹿児島大学（12 人増）、岩手大学（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 P14～P24 を参照。

令和７年７月１４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	塩崎一裕	奈良先端科学技術大学院大学長
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
〃	吉本昌広	京都工芸繊維大学長
〃	森山潤	兵庫教育大学長
〃	仁科弘重	愛媛大学長
〃	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教授
〃	齊藤美佳子	東京農工大学大学院工学研究院教授
〃	上林憲雄	神戸大学大学院経営学研究科教授
〃	岡田真理子	和歌山大学経済学部准教授
〃	鍋山祥子	山口大学副学長（ダイバーシティ推進担当）

一般社団法人
国立大学協会
The Japan Association of National Universities

2026 年2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 22 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