

全国ダイバーシティネットワーク



Progressive Initiatives of  
Empowering Network for Diversity

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 (全国ネットワーク中核機関(群))

# イノベーションはジェンダー平等から 全国国公立大学における男女共同参画の現状と課題

全国大学・研究機関における男女共同参画・ダイバーシティの推進状況に関するアンケート調査



# 目 次

本調査のねらいと結果の概要：イノベーションはジェンダー平等から .....	1
Part I 分析編 .....	5
1. 日本の大学における男女共同参画の推進状況と今後の課題 .....	6
1.1 重要性についての意識差 .....	6
1.2 ポジティブ・アクションの進展と理解不足 .....	8
1.3 両立支援 .....	14
2. 大学の特性ごとにみる取り組み状況と女性比率 .....	16
2.1 指標と回答全大学の状況と課題 .....	16
2.1.1 主たる指標 .....	16
2.2 国際展開をめざす大学群（RU）：18 大学（国立大学および私立大学） .....	17
2.2.1 回答全 311 大学の中での状況 .....	17
2.2.2 各大学レーダーチャートから見る進展別 3 グループ .....	19
2.2.3 男女共同参画の取り組みの詳細 .....	21
2.2.4 若手女性研究者の任用状況 .....	22
2.3 設置種別 .....	24
2.3.1 国立大学：①地域貢献大学および②専門特性大学 .....	24
2.3.2 公立大学 .....	30
2.3.3 私立大学 .....	34
2.4 大学種別（国公私問わず） .....	37
2.4.1 工業系大学：大学間の大きなばらつき .....	37
2.4.2 教育系大学：学生と教員数のアンバランス .....	41
2.4.3 女子大学：経営層の男女共同参画を中心に .....	42
3. 学問分野、経営層、地域の観点からみた大学の現状と課題 .....	44
3.1 注目すべき学問分野としての STEM、人文科学・芸術 .....	44
3.1.1 STEM から STEAM へ .....	44
3.1.2 人文・芸術系の課題 .....	45
3.2 経営層への女性参画 .....	50
3.2.1 全大学 .....	50
3.2.2 女子大学・公立大学を除いた大学での経営層 .....	51

3.3 地域（全国8ブロック別）の特色.....	53
4. グッドプラクティス例－自由記述から .....	59
4.1 採用関係.....	59
4.2 上位職増強関係.....	59
4.3 女子学生進学促進.....	59
4.4 環境整備（育児期間中の研究援助） .....	60
4.5 環境整備（保育園・ベビーシッター関係） .....	60
4.6 意識改革関係.....	60
4.7 産学連携関係：いずれも企業と連携.....	60
（補足）取り組み項目からみるバッドプラクティス例 .....	60
Part I 分析編付表 .....	61
Part II アンケート回答データ編 .....	70
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（全国ネットワーク中核機関（群）） 機関・研究者対象アンケート実施・分析WGメンバー .....	71
アンケート回答にご協力いただいた大学・研究機関.....	72

## 本調査のねらいと結果の概要：イノベーションはジェンダー平等から

本報告書は、2019年2～6月に日本学術会議と全国ダイバーシティネットワークによって全国の大学・研究機関を対象として実施された「男女共同参画・ダイバーシティ推進の進捗状況に関する大学・研究機関向けアンケート」結果に基づいて、日本の大学（短期大学除く）における男女共同参画推進への取り組みに関する現状と課題を分析したものである。国立大学協会（以下「国大協」という）による「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する調査」はすでに16回を重ねているが、本調査の特長は、国・公・私立すべてにわたる、全国のおよそ800大学を対象としたところにある。有効回答率は、国立大学で8割以上、公立大学で半数を超えたが、私立大学は3割で、全体としての回答率は残念ながら37%にとどまったものの、回答大学の割合等は、学校基本調査等の他データと大きなずれは見られず、日本の大学の全体像をおおよそ反映しているといえる（回答率や調査方法等の詳細は注1参照のこと<sup>1</sup>）。回答いただいた大学・研究機関には厚く御礼申し上げるとともに、巻末に名称をすべて掲載した。

本調査からは、国立大学においてはこれまでの国大協による取り組みもあり、多くの大学で男女共同参画推進を重要な課題としてきたがまだ十分な成果は上がっていないことが明らかとなった。公立大学では設置自治体の意向に左右される傾向がありばらつきが大きい。私立大学もまたばらつきが大きいが、人文社会系学部が多く、女子大学や女子短期大学を源とする大学も多く含まれるため、教員・学生数ともに女性比率が比較的高いところから、取り組みが不要と考える大学もある。しかしそうした大学にあっても、経営層や講師以上の女性教員比率、STEM分野学生の女性比率などにおいてはまだまだ低調である。本調査は初めての試みでありデータが十分とは言えないが、日本の大学においては、設置種別や規模を

---

<sup>1</sup> なお、今回実施の「男女共同参画・ダイバーシティ推進の進捗状況に関する大学・研究機関向けアンケート」では、調査協力に関する依頼文を各大学・研究機関の学長・代表宛に送付し、質問票をウェブサイトにて回収（大学の入力期間 2019年2月15日より6月5日）した。第一部調査として2019年度5月1日時点での統計調査 男女共同参画の現状、第二部調査では、①男女共同参画の推進状況、②男女共同参画・ダイバーシティ推進の取組実態、③若手研究者支援、④SOGI対応（LGBT支援）、⑤就業環境の整備・充実と働き方改革、⑥ハラスメント対策、⑦医学部医学科・附属病院、⑧事例紹介について調査を実施した。調査の質問票については、OPENeD (<https://www.opened.network/>) にて公開されている。

依頼文は787の大学（40の研究機関を含めると827大学・研究機関）に送付し、311大学（研究機関を含めると323大学・研究機関）より回答を得た。内訳としては、国立大学83.91%（73/87校）、公立大学50.55%（46/91校）、私立大学39.52%（192/609校）であった。なお本調査は、国・公・私立すべてにわたる、全国のおよそ800大学を対象としたところに特長がある。国立大学協会による「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する調査」はすでに16回を重ねているが、本調査は国公立すべての大学にわたっている。詳細は（Part I分析編付表1 アンケート回答率詳細）に示す。

問わず、男女共同参画への道のりは未だしと言わざるを得ない。

本報告書 Part I 分析編ではこの現状を具体的に述べていくが、各大学の今後の取り組みに資するよう、大学の特性に着目し大学群ごとに分類してそれぞれがはらむ問題を明らかにする、そして日本の大学が総体として抱える課題をデータに基づいてポイントを挙げていくという二つの方向性を取っている。分析編冒頭である本項概要では、まず、これらを6点にまとめて、本調査から浮かび上がった日本の大学における男女共同参画についての具体的な問題や課題を簡略に述べておく（詳細データは Part I 分析編本文に示している）。

### 1) トップ、経営層および教員上位職（教授）の女性比率の低さ

国公私立を問わず、経営層や教員上位職（教授）の女性比率が低い（経営層の女性比率は全体で 12.43%、国際展開をめざす大学群<sup>2</sup>では 8.31%。女性教授比率は全体で 14.57%、国立大学で 10.11%、国際展開をめざす大学群で 9.51%）。男女共同参画推進のためにはトップのリーダーシップが重要であるが、国立大学ではトップや経営層および上位職にある女性はまだまだごく少数である。公立大学や私立大学の小規模大学では女性学長も増えてきているが、女性教授が多いにもかかわらず経営層に女性が少ない大学もある。大学経営のビジョン策定に関わる経営層や意思決定過程にかかわる女性教授の比率を高める必要がある。

### 2) 女子学生の多い学問分野での女性に対するバリア

女性教授比率の低さは、STEM 分野に典型的なように分野の全体として女性が少ないから、という理由で説明できるものではない。人文・教育・芸術・薬学等の分野は学部学生段階では女性が過半であるのに、修士・博士・助教・講師・准教授・教授、と進行するほど女性比率が減少していきグラフで見れば激しい右肩下がりを呈しており、男女共同参画の遅れという意味では深刻な問題である。ところが一般にこれらの分野および分野を擁する大学では「女性が多数」というイメージから、問題が理解されておらず解決のための取り組み姿勢が鈍い。

### 3) 高等教育への女性の参入はまだまだ：「すそ野」問題

学生の女性比率も全体としてはまだ半数に達しておらず、全体で 42.70%にとどまっている（国際展開をめざす大学群においては 31.96%、STEM 分野全体で 19.18%となおさらに少ない）。OECD 統計においても、2016 年時点で女性の大学（学部）進学率は 48.2%で、男性の 55.6%に対して 7.4 ポイント下回っていた。これは、OECD 諸国においては、高等教育進学者数はすでに女性が男性を上回っている状況と大きくかけ離れており、日本は OECD 諸國中、最低である（OECD, Education at a Glance 2016）。つま

---

<sup>2</sup> 大学群のカテゴリ分けの仕方については、分析編本文 2.を参照のこと。

り、トップ層だけでなく、「すそ野」においても男女共同参画が実現されておらず、地域による格差もみられる。STEM 分野のみならず、日本の学術の全般において、そして地域社会や自治体も巻き込んだ、学問研究における女性活躍の「すそ野」を広げる意識的な取り組みが必要である。

#### 4) 若手女性研究者：任用は進んでも不安定

男女共同参画のために文部科学省によって 2006（平成 18）年 以来、各種の補助金事業が遂行されているが、これらは大学の取り組み度合いを底上げしていると考えられる。事業の採択を受けているのは大規模国立大学が中心でありまだ十分成果が上がっているとは言えないが、それはこれらの大学および擁する学問領域が、女性を排除してきた歴史に根差すところが大きく、また事柄の性格上、結果が明確に現れるには時間を要するためであるとも言える。したがって、これらの大学が今後も取り組みを継続するための支援策がなければ、日本の大学の男女共同参画は停滞あるいは逆行してしまう恐れがある。とりわけ女性や若手研究者の任用を増やす取り組みの進行もあいまって、国際展開をめざす大学群においては 40 歳未満の女性研究者では 64.77%が任期付きポストで任用されており、人数も男性の 29%にとどまる。今後の進行を注視し、女性研究者が安定的継続的に育成され活躍できるよう支援を行っていく必要がある。

#### 5) 無意識の偏見とポジティブ・アクションへの無理解

大学の男女共同参画は進行中であるものの、ポジティブ・アクション(積極的是正策)は採用していない大学が多数派で(女性採用のポジティブ・アクションを行っている大学は 38.2%だが、より積極的な方法を取っている大学はごく少数)、むしろ「ポジティブ・アクションは実力主義に反する」などと考える無理解や誤解が多くの大学で見られるなど、いまなお意識の遅れは払拭されていない。今後の真の男女共同参画の進展のためには、無意識のバイアス(アンコンシャス・バイアス)を極小化し、タテマエだけではない改革を行う必要がある。組織の意思決定にかかわる者をはじめとして大学全体で無意識の偏見を取り除く意識変革の努力を行うこと、大学間でグッドプラクティスの共有を図りポジティブ・アクションを実行していくことが日本の大学全体の底上げのために必要である。

#### 6) 実施体制の弱さ・現状認識の不十分さ

回答大学において、男女共同参画担当の部署を設けている大学は全体で3分の1しかない。回答しなかった大学で担当部署を擁しているところが多いとは考えにくいので、大学の多くが、この 20 年以上にわたって日本社会で取り組まれている男女共同参画推進について責任ある実施体制を備えていないと疑わざるを得ないのではないかと。実際回答からは、自大学の状況についての現状が把握できていないのではないかとと思われるも

のも少なからず含まれていた。正しい現状の把握、めざすべき目標や方向性なしには有効な施策が行えないことはいうまでもないだろう。文部科学省や内閣府、国大協、日本学術会議等との協力によって、また、全国ダイバーシティネットワークをはじめとする大学間の協力によって、あるべき男女共同参画のビジョンをすべての大学が共有し、継続的・定期的にチェック検証を行っていくことが望まれる。

以上6点を挙げたが、言うまでもなくこれらは互いに絡まり、相互循環している。これらの好循環を作り出すことが今大学に求められている。本報告書冒頭概要の締めとして強調したいのは、男女共同参画の推進とジェンダー平等は、人権という世界共通の価値実現のためだけでなく、国際的競争に打ち勝つイノベーションを起こし、経済的発展を遂げるための重要な手段でもあるということだ。実際、クリスティーヌ・ラガルド欧州中央銀行総裁（元IMF専務理事）は、「40年後に日本の実質GDPは25%低下する恐れがあるが、もし日本が女性の活躍推進を含め、労働力全体の強化などを重点とするさまざまな改革を実行すれば人口減少や少子高齢化のマイナス影響を跳ね返し、40年後には実質GDPを15%伸ばす事ができると予測できる」と発言している。さらに、SDGsの17の目標の5番目にもあるジェンダー平等の実現は「国際社会共通の目標」でもある。

大学における男女共同参画推進は、日本社会全体のジェンダー平等実現の基と言えよう。現状では、大学は外資系ほか先進的企業には遅れをとっているが、上述のようなジェンダー平等の重要性を鑑みるならば、大学こそが積極的な役割を担って社会をけん引していかねばならない。本報告書は、一時点でのデータに基づくもので変化の趨勢をとらえ得るものではないことはじめ限界は多々あるが、今後の男女共同参画推進、ジェンダー平等の推進のための一つの情報提供となれば幸いである。

なお、Part II は、アンケート回答データ編として、アンケート第一部統計調査（男女共同参画に関する現状調査）・第二部実態調査（男女共同参画・ダイバーシティ推進取組の実態調査）のすべての回答を収載し、全国ダイバーシティネットワーク（OPENeD）ウェブサイト <https://www.opened.network/> にて公開する。また、今回のアンケート調査は、SOGI/若手研究者支援等についても行っているが、本報告書はとくに大学における男女共同参画に焦点をあて、若手支援については女性研究者支援にかかわることがらについてのみ言及している。

## Part I 分析編

本報告書 Part I では、まず、1.日本の大学における男女共同参画への推進状況と今後の課題において、全国の大学総体としてジェンダー平等へ向けた男女共同参画の取り組みがどの程度進行しており、どのような課題を抱えているかを述べる。次に、2.大学の特性ごとにみる取り組み状況と女性比率では、大学を特性ごとにいくつかのカテゴリーに分類したうえで分析を行う。大学は、大学の特性、規模の大小、擁している学問領域の性格、単科大学や女子大などの特徴、等々、すべてさまざまな個性特性を有しており、「大学」とひとくくりにはできないものではない。本報告書では、男女共同参画の進展を見るに際しても、そうした特性を抜きに単純に見るのでは、個々の大学にとってあまり意味のあるものにならないと考え、ご協力いただいた各大学に有効な情報提供を行なうことを狙いとしてカテゴリー別の分析を加えた。このカテゴリー区分はもちろん、絶対的なものではありえないが、各大学が今後、見据えていくべき課題や目標がよりわかりやすくなることを意図したものとご理解願いたい。3.学問分野、経営層、地域の観点からみた大学の現状と課題では、学問分野や地域特性、そして大学の経営層への女性参画など、大学が抱える課題をポイントに絞って分析し、最後に4.グッドプラクティス例—自由記述からにおいて、アンケート自由記述から特筆すべきグッドプラクティス例と、早急に解消していただきたいバッドプラクティス例を紹介する。



## 1. 日本の大学における男女共同参画の推進状況と今後の課題

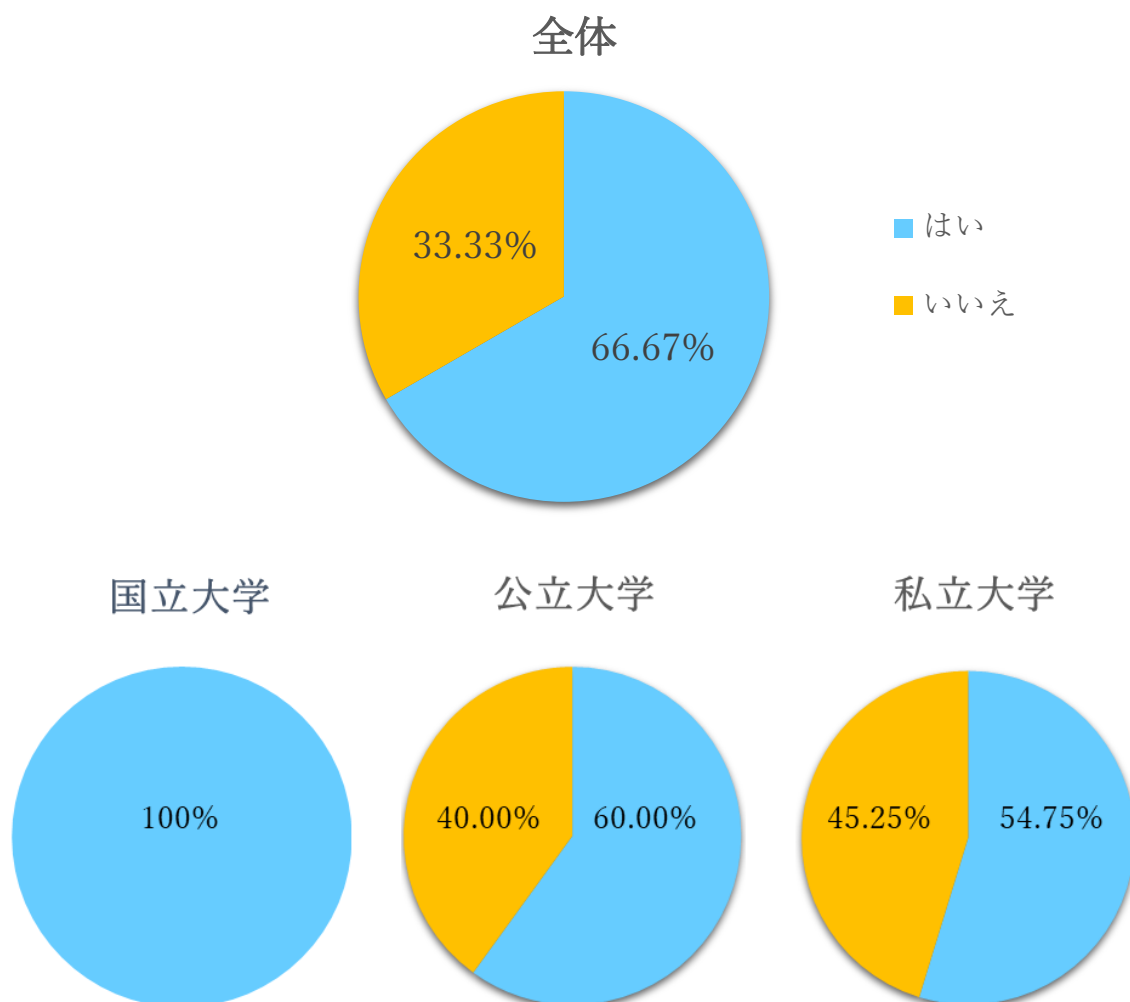
ここでは、アンケート第2部実態調査（男女共同参画・ダイバーシティ推進取組の実態調査）から、日本の大学における男女共同参画推進状況について重要と思われる点に絞ってみたい。

### 1.1 重要性についての意識差

アンケート設問1(1)【全体方針】

貴大学・貴法人は、「男女共同参画の推進」を重要な方針として位置づけていますか？

この設問に、未回答1大学を除く297大学では、66.67%（198/297校）の大学が男女共同参画を重要な方針として位置付けていると回答した。しかし内訳においてはばらつきがあり、国立大学では、すべての大学（73/73校）が重要な方針として位置付けているのに対し、公立大学では60.00%（27/45校）、私立大学では54.75%（98/179校）に留まった。



取り組んでいる具体的な施策の内容を複数選択で答えていただいた結果が以下である。HPでの公表やシンポジウム・セミナーの開催、他大学や企業との連携が多く取り込まれているが、「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」（性別役割分担意識など）について気づかせるための教職員研修あるいは授業を実施している大学は「男女共同参画を重要課題として位置付けている」198大学にあっても48大学にとどまる。

アンケート設問（1）－A 具体的施策について当てはまるものを選択してください。

※複数選択可。（ ）内は回答大学数。

	国立大学 (73 大学)	公立大学 (27 大学)	私立大学 (98 大学)
「男女共同参画の推進」を大学・法人の方針としてホームページなどで公表している。	95.89% (70)	48.15% (13)	41.84% (41)
男女共同参画室など責任ある組織を作っている。	84.93% (62)	48.15% (13)	25.51% (25)
男女共同参画推進を掲げたシンポジウムやセミナー等を開催している。	80.82% (59)	40.74% (11)	33.67% (33)
学内・法人内に男女共同参画推進のための研究組織（ジェンダー研究センター等）を設置している。	0% (0)	0% (0)	0% (0)
他大学・他法人や地域企業・団体等と連携して男女共同参画推進の取組を行っている。	72.60% (53)	40.74% (11)	34.69% (34)
学生向けに、男女共同参画関連科目（女性学・ジェンダー学など）を開講している。	79.45% (58)	44.44% (12)	66.33% (65)
学生向けに、女性リーダー育成のためのカリキュラム・授業がある。	16.44% (12)	18.52% (5)	19.39% (19)
「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」（性別役割分担意識など）について気づかせるための教職員研修あるいは授業を実施している。	35.62% (26)	25.93% (7)	15.31% (15)
図書館・資料室等でジェンダー関連図書の収集や展示等を行っている。	52.05% (38)	22.22% (6)	22.45% (22)
その他	9.58% (7)	18.52% (5)	7.14% (7)

「重要方針として位置づけていない」と回答した大学は99大学で、その理由を挙げているのは94大学であるが、次頁の表のとおりそれらは「今後取り組む予定である（20大学）のほかは、「すでに男女共同参画を達成している」（20大学）、「人的・予算的資源の不足」（27大学）、「他の重要課題より優先度が低い」（19大学）等であった。

アンケート設問(1)－B 下記から、「いいえ」の最大の理由を1つだけ選択してください。

※( )内は回答大学数。

	国立大学	公立大学	私立大学
男女共同参画はすでに達成済みであるため、重要方針として掲げていない。	0.00% (0)	37.50% (6)	17.95% (14)
今後、男女共同参画の推進を重要方針として取り組む予定である。	0.00% (0)	12.50% (2)	23.08% (18)
男女共同参画の推進を重要方針に掲げるには、人的・予算的資源が不足している。	0.00% (0)	31.25% (5)	28.21% (22)
男女共同参画は他の重要課題より優先度が低いと考えている。	0.00% (0)	12.50% (2)	21.79% (17)
その他	0.00% (0)	6.25% (1)	8.97% (7)

このうち、「すでに達成している」20大学を詳しくみると(Part I分析編付表2「男女共同参画をすでに達成している」と答えた大学の経営層および教員女性比率を参照)、比較的小規模の、看護系を中心とした大学にこう答えた大学が多い。これらの大学は、たしかに学生の女性比率はおおむね高く、約半数は教員の女性比率も高い。しかし残りの半数では教員の女性比率は2割程度にとどまっており、とくに経営層の女性比率では回答した19大学のうち、0%の大学が10.53%(2/19校)、30%未満が68.42%(13/19)であった。ここに、キャンパス内の女性比率が高いにもかかわらず教授や理事会はまだほとんどが男性で占められていることのアンバランスに無自覚な「無意識の偏見」の一端がうかがえる。また、資源の不足を感じている大学が、全体の1割近くを占めているのも注目すべき点だろう。

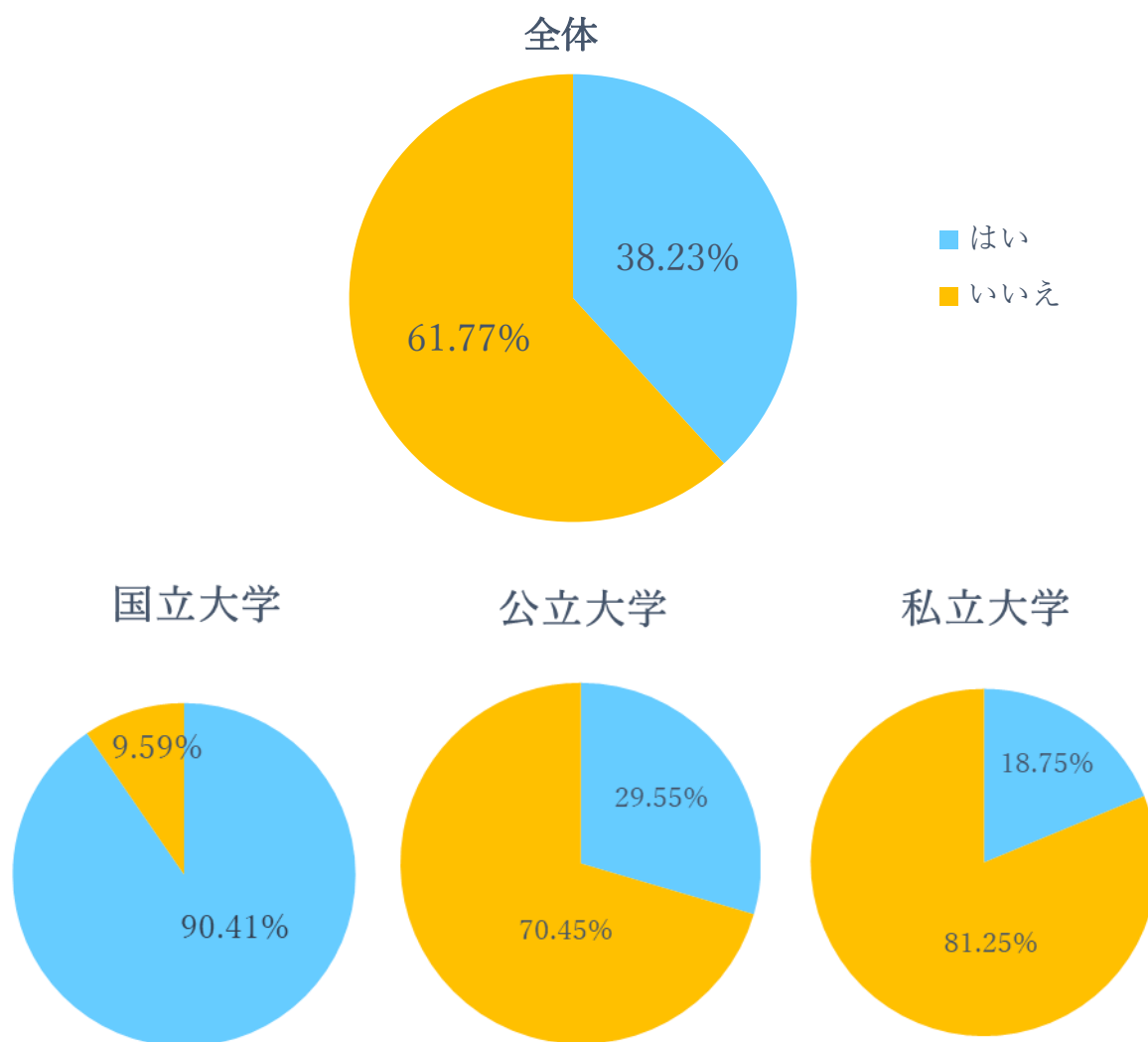
## 1.2 ポジティブ・アクションの進展と理解不足

ポジティブ・アクションはジェンダー平等の進展のために世界各地で、またさまざまな領域で行われ効果を挙げている手法であり、日本の大学の男女共同参画推進のためにも不可欠である。その観点から、本調査では、教員の採用・昇進においてポジティブ・アクションを行っているかどうかについて尋ねた(1部局でも実施していればYes。アンケート設問6採用、7昇進。)

採用について行っているのは、全体の38.23%(112/293大学)の大学であるが、内訳をみていくと、その多くが国立大学90.41%(66/73)であり、公立大学29.55%(13/44)、私立大学18.75%(33/176)では、積極的には行われていない。

アンケート設問（6）【女性研究者の採用】

貴大学・貴法人は、教員・研究員の採用時に女性に関する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を実施していますか？（1部局でも実施していればそれに基づいて回答してください。）



そして、設問6-Aで具体的にどのようなことをポジティブ・アクションとして行っているかを尋ねたところ、次頁表のように「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する」というものが最も多く、国立大学では66大学中50大学が、公立大学では13大学中10大学、私立大学では33大学中23大学が行っている。

設問（6）－A 具体的施策について当てはまるものを選択してください。

※複数選択可。（ ）内は回答大学数。

	国立大学 (66 大学)	公立大学 (13 大学)	私立大学 (33 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している。	75.76% (50)	76.92% (10)	69.7% (23)
特に女性比率が低い分野や部局について、女性限定採用または女性優先採用を実施している。	46.97% (31)	15.38% (2)	12.12% (4)
女性を採用する場合、配偶者の採用にも配慮したシステム（帯同制度など）を整備している。	3.03% (2)	0% (0)	0% (0)
本務を持たない女性非常勤講師・研究員を積極的に常勤教員・研究員として採用している。	1.52% (1)	7.69% (1)	9.09% (3)
女性を採用した部局等に対して、人件費ポイント制等におけるインセンティブを付与している。	25.76% (17)	7.69% (1)	0% (0)
その他	19.7% (13)	23.08% (3)	21.21% (7)

※その他回答では、6 大学が「女性教員の雇用の促進に努めている」ことを記載していると回答した。

しかし、上の選択肢（「同等ならば女性を」）は、ポジティブ・アクションにおいては初歩と言える取り組みである。さらに積極的に男女共同参画をすすめるためには、①「女性限定（優先）採用」や②「女性採用にインセンティブを与える」などの手法も不可欠であるが、ここまで踏み込んで行っていると答えた大学は、国立大学では①は 46.97%（31 学）、②は 25.76%（17 大学）で、回答 66 大学からすると少数派にとどまっている。公立大学・私立大学ではとなおさらに低く（①は 15.38%・12.12%、②は 7.69%・0%）、こうした手法が知られていない場合も少なくない。この後に述べるように、公立大学・私立大学でも実態として男女共同参画にはほとんどの大学が課題を抱えていることからすると、ポジティブ・アクションがより積極的なかたちで、設立種別を超えて浸透していくことが求められよう。

このように、国立大学を除けば、ポジティブ・アクションは行われておらず、国立大学でもより積極的な手法を取っているところは少数である背景には何があるのだろうか。そこで、行わない理由を尋ねたところ、「すでに目標を達成しているので必要ない」ほか、「実力主義を徹底するためには、ポジティブ・アクションは有益ではない」との回答が目立った（国立 3、公立 13、私立 62）（次項表）。

アンケート設問(6)－B 下記から「いいえ」の最大の理由を1つだけ選択してください。

※( )内は回答大学数。

	国立大学 (7 大学)	公立大学 (31 大学)	私立大学 (143 大学)
すでに目標となる比率を達成しているので、ポジティブ・アクションの必要性がない。	0% (0)	22.58% (7)	27.97% (40)
実力主義を徹底するためには、ポジティブ・アクションは有益ではない。	42.86% (3)	41.94% (13)	43.36% (62)
男性教員・研究員の反発が予想される。	0% (0)	6.45% (2)	0% (0)
ポジティブ・アクションを望まない女性教員が多い。	0% (0)	0% (0)	0% (0)
その他	71.43% (5)	19.35% (6)	21.68% (31)

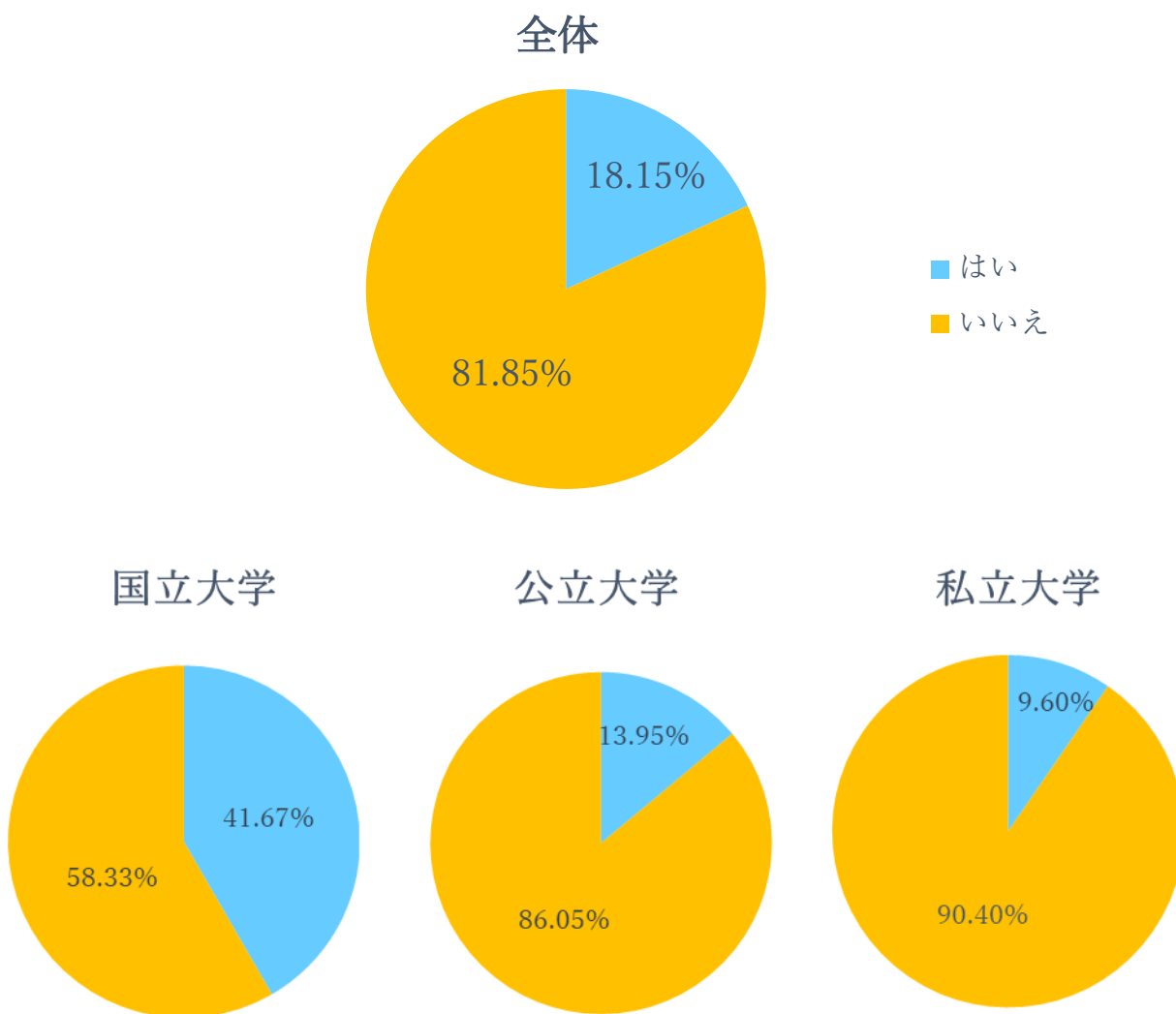
この、「ポジティブ・アクションは実力主義に反する」という考え方はポジティブ・アクションへの反論・反発としてよく聞かれるものではあるが、すでに繰り返し論じられているようにポジティブ・アクションは「実力が無い者を優先する」などというものではない。これまで「見えない高下駄」によって男性たちがある場合には実力以上に評価される一方、意識的・無意識的なバイアスで実力を発揮しにくかった女性たちに、実力を十分に発揮しうる機会を与えそのことで組織の多様性による活性化と発展を図るのがポジティブ・アクションであり、その観点から補助金事業においても取り入れられている。ところが、アンケートでは、「実力主義を徹底するためにはポジティブ・アクションは有益ではない」と誤解を含む回答をしている大学が少なからずみられ、国立大学でポジティブ・アクションを行っていると回答しているにもかかわらず自由回答に「実力主義」を理由に否定的な記述をしている大学もあった。このように、少なくない大学でポジティブ・アクションの理念が真に理解されないまま制度が適用され、ある意味、反発さえ招いているのは、まさに「無意識の偏見」についての無理解が大学という高等教育研究機関においても吐露されていると言わざるを得ず、今後「無意識のバイアス・偏見」を取り除いていく努力が何よりも求められていることは明らかである。

昇進については次頁図にみるように、ポジティブ・アクションの導入はさらに進んでいない。しかし、行っている大学の具体的施策(下図および表)にみるように、女性限定昇進や女性優先昇進、インセンティブ付与などを行っている大学も少数ながらあることは注目に値する(本報告書4.グッドプラクティス例でも、効果的な手法を採って実行し上位職の女性を増加させている大学の例を紹介している)。

アンケート設問 (7) 【女性研究者の昇進】

貴大学・貴法人は、教員・研究員の昇進時に女性に関する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を実施していますか？

（1部局でも実施していればそれに基づいて回答してください。）



設問（7）－A 具体的施策について当てはまるものを選択してください。

※複数選択可。（ ）内は回答大学数。

	国立大学(30 大学)	公立大学(6 大学)	私立大学(17 大学)
昇進時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を昇進させている。	36.67% (11)	50.00% (3)	64.71% (11)
特に女性比率が低い分野や部局について、女性限定昇進を実施している。	16.67% (5)	0% (0)	11.76% (2)
特に女性比率が低い分野や部局について、女性優先昇進を実施している。	16.67% (5)	0% (0)	11.76% (2)
女性を昇進させた部局等に対して、人件費ポイント制等におけるインセンティブを付与している。	23.33% (7)	33.33% (2)	0% (0)
教員・研究員の業績評価に当たって、育児休業・介護休業期間を勤務時間として換算するなどの配慮をしている。	16.67% (5)	0% (0)	11.76% (2)
その他	36.67% (11)	16.67% (1)	29.41% (5)

採用の場合と同様に、「特に女性比率が低い分野や部局について、女性限定採用または女性優先採用を実施している。」と「女性を採用した部局等に対して、人件費ポイント制等におけるインセンティブを付与している。」など、より積極的なポジティブ・アクションを昇進について行っている大学はさらに少数であるが（国立大学 16.67%、公立大学 0%、私立大学 11.76%）、上位職の女性比率向上のためには、とくに重要な取り組みと考えられる。

他方、ポジティブ・アクションをしない理由として挙げられているのが次表である。詳細は省くが、採用の場合と同じく「実力主義の徹底」「すでに達成」など、ポジティブ・アクションについての誤解、現状認識の不徹底などがそこにはうかがえる。



設問（7）－B 下記から、「いいえ」の最大の理由を1つだけ選択してください。

※（ ）内は回答大学数。

	国立大学 (42 大学)	公立大学 (37 大学)	私立大学 (160 大学)
すでに目標となる女性比率を達成しているので、ポジティブ・アクションの必要性がない。	0.00% (0)	13.51% (5)	11.25% (18)
男女で昇進ペースに差がないので、ポジティブ・アクションの必要性がない。	38.1% (16)	45.95% (17)	51.88% (83)
実力主義を徹底するためには、ポジティブ・アクションは有益ではない。	28.57% (12)	21.62% (8)	20.00% (32)
男性教員・研究員の反発が予想される。	2.38% (1)	2.7% (1)	0% (0)
ポジティブ・アクションを望まない女性教員・研究員が多い。	0% (0)	0% (0)	0.63% (1)
その他	30.95% (13)	16.22% (6)	11.25% (18)

※その他回答としては、11 大学が男女の区別はしていない、11 大学が未検討、5 大学が検討中と回答した。

### 1.3 両立支援

女性研究者のキャリア支援のためには、育児との両立ができるための積極的なサポートが不可欠である。そこで、育児と仕事の両立を支援するためにどのような取組を行っているかを尋ねた（アンケート設問 15）。

これは複数選択による数値であるが、何らかの取り組みをしていると回答したのは回答 298 大学中 249 大学で、その内訳は国公立それぞれ 73 大学中 73 大学、44 大学中 42 大学、168 大学中 134 大学である。したがって国公立のほぼすべて、私立大学においても多数がなんらかの両立支援を行っていることがわかるが、非回答の大学の状況が気になるところである。また、設置別にかかわらず、「育児休業をとった任期付き女性研究者の任期延長に配慮」「業績評価に際してライフイベントを考慮している」大学はごくわずかであり、とりわけ若手の女性研究者にとって両立がまだまだ厳しい状況であることがうかがえる。

アンケート設問（15）－A 女性研究者に対して、研究と育児との両立を支援するための研究継続支援制度（制度利用は女性限定でなくとも可）を整備していますか？当てはまるものを選択してください。※複数選択可。（ ）内は回答大学数。

	国立大学 (73 大学)	公立大学 (44 大学)	私立大学 (168 大学)
育児サービス利用に要する費用の援助を行っている。	63.01% (46)	15.91% (7)	21.43% (36)
育児休業取得や労働時間短縮について、育児介護休業法が定める以上の条件を提供している。	75.34% (55)	50% (22)	39.88% (67)
子どもの看護のための休暇を時間単位で取得できるようにしている。	90.41% (66)	68.18% (30)	27.98% (47)
育児に携わる女性研究者に対する研究補助者の雇用経費を助成している。	76.71% (56)	18.18% (8)	7.74% (13)
育児休業をとった任期付き女性研究者の任期延長に配慮している。	20.55% (15)	13.64% (6)	7.14% (12)
業績評価に際してライフイベントを考慮している。	21.92% (16)	13.64% (6)	5.36% (9)
評価者に男性を優先する意識を持たないように意識啓発をしている。	10.96% (8)	4.55% (2)	5.95% (10)
育児と研究の両立者に対して一定期間、本業、研究以外の業務負担軽減をしている。	13.7% (10)	15.91% (7)	12.5% (21)
研究と育児を両立するロールモデルについて知る機会を提供している。	47.95% (35)	18.18% (8)	5.36% (9)
子どもがいても海外出張・国内出張にいける工夫についてロールモデルを知る機会を提供している。	12.33% (9)	4.55% (2)	1.19% (2)
とくに取組をしていない。	0% (0)	4.55% (2)	20.24% (34)

## 2. 大学の特性ごとにみる取り組み状況と女性比率

### 2.1 指標と回答全大学の状況と課題

本節では、大学をその特性によってカテゴリー分けし、各大学を比較しながら男女共同参画の進行をみていく。カテゴリーは、文科省による国立大学重点支援枠 3 類型を参考にしたほか、国公私の設立種別、工業系・教育系・女子大等の種別にも着目し分類を行った。比較の指標としては、以下の 6 つの指標を設定した。すなわち、(1) 大学の男女共同参画への取り組み度合、(2) 経営層の女性比率、(3) 講師以上の女性教員比率、(4) 教員の女性比率、(5) 学生の女性比率、(6) STEM 分野学生の女性比率の 6 つである。各指標の数値化は、各大学から提出された回答に基づいて、以下のように行った。

#### 2.1.1 主たる指標

##### (1) 大学の男女共同参画への取り組み度合

本アンケート第 2 部調査で各大学での取り組みの現状について回答をいただいた。設問（選択肢レベルも含む）は計 173 項目であったが、このうち、男女共同参画にプラスであると判断できる項目を、「男女共同参画」の具体的施策、メンタル・サポート体制の具体的施策、パートナーのいる研究者への配慮の具体的施策、女性活躍推進法に基づく「一般事業者行動計画」の内部周知・外部公表の方法、「一般事業者行動計画」の具体的施策、女性研究者の採用時におけるポジティブ・アクション、女性研究者の昇進時におけるポジティブ・アクション、事務系職員の採用・昇進時におけるポジティブ・アクション、の 8 項目にわたる計 41 の選択肢によって取り組み度を集計した（項目の詳細は Part I 分析編付表 3 大学の男女共同参画への取り組み度合に用いた項目を参照）。

ただしこの指標については、大学において男女共同参画推進をすすめるにあたって項目や選択肢には重要度の差異があるにもかかわらず、41 項目を重みづけせず均等に計算したもので、あくまで便宜的なものであることに留意いただきたい。また、各大学で独自の有効な取り組みをおこなっているにもかかわらず本調査項目に挙がっていないために反映されていないものもある（そのような取り組みのいくつかの例については 4.グッドプラクティス例で紹介する）。

さらに、各大学組織で回答していただいた方の、各項目に関する理解や解釈のバラツキもうかがえ、その点でも正確さを 100% 反映したものとは言えないことにご注意いただきたい。

##### (2) 経営層の女性比率

大学経営の意思決定過程に女性が参画することはそれ自体に意義があり、そのことで大学全体のジェンダー平等への改善が進むと考えられる一つの重要な鍵である。経営層の女性比率に関しては、学長、理事、副学長、学長補佐等、経営協議委員（学内委員）・教育研

究評議会委員、部局長等、監事を経営層と捉え、集計を行った。

### (3) 講師以上の女性教員比率（教授、准教授、講師）

教授・准教授・講師に占める女性数の比率を集計した。なお、詳しい分析の中では、とくに上位職への女性進出の度合いを確認するため、教授における女性比率に絞った言及も行っている。

### (4) 教員の女性比率（教授、准教授、講師、助教）

教授・准教授・講師・助教に占める女性数の比率を集計した。

### (5) 学生の女性比率（学部、大学院）

学士課程、修士課程、博士課程の学生数に占める女性比率を集計した。

### (6) STEM分野学生の女性比率

現在、男女共同参画の観点からとくに求められているのが、STEM分野、すなわち Science, Technology, Engineering, Mathematics 分野の女性の参画である。これは、日本社会の今後の科学技術の発展、経済発展のためにもとくに重視されているところである。本報告書では、科学技術人材育成費補助事業「女性研究者養成システム改革加速」（平成 21、22 年度）でとくに女性研究者の採用割合が低い分野として挙げられた理学系・工学系・農学系を参考に、理学、工学、農学（獣医学・水産学を含む）をここに含めた。

## 2.2 国際展開をめざす大学群（RU）：18 大学（国立大学および私立大学）

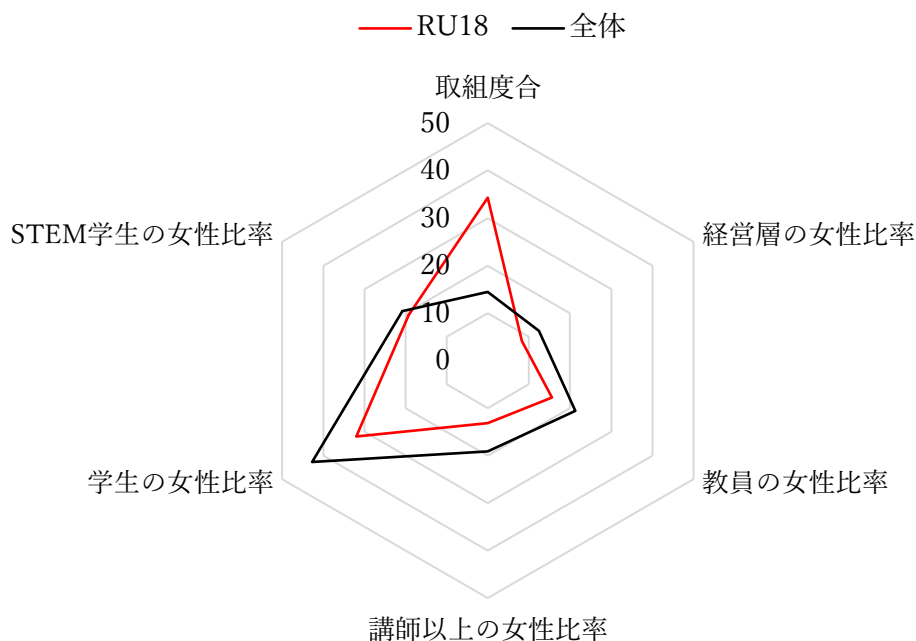
全国 311 大学のうち、海外のトップ大学と伍して国際展開をめざす大学群をまず一つ目のカテゴリーとして取り上げる。文科省による重点支援③卓越した教育研究型に分類された国立大学に私立大学を加えた 18 大学である。

これらの大学は、すべて国際展開をめざす大学である。研究者を養成していくことを任務とする大学でもあって、日本の学術研究をけん引していく立場にある。国際展開を目指しているところから、国際水準のジェンダー平等の達成は must である。したがってこれらの大学における男女共同参画の進行はとくに注目すべきであり、その進展が速やかでない大学や特定の課題があるとすれば、その改善、問題の認識は喫緊である。

### 2.2.1 回答全 311 大学の中での状況

まず、これらの大学が、全国の大学の中でジェンダー平等の進行においてどのような位置にあるのかを、回答全大学の平均（以下、「全体」と表す）と比較して、6 指標によるレーダーチャートに示す。

男女共同参画への取り組み度合は、全体より高く、女性比率はすべて全体より低い



	取組割合 (%)	経営層の女性比率 (%)	教員の女性比率 (%)	講師以上の女性比率 (%)	学生の女性比率 (%)	STEM学生の女性比率 (%)
RU18	34.28	8.31	15.60	13.18	31.96	19.18
全体	14.45	12.43	21.28	19.08	42.7	20.75

上図からわかるとおり、このカテゴリーの大学群（赤線）は、けん引的位置にあるのであるが、回答した全大学を平均した数値（黒線）に比して、6指標のうち、経営層の女性比率・教員の女性比率・講師以上の女性比率・STEM学生の女性比率・学生の女性比率のいずれにおいても、男女共同参画の進行は遅く、全大学の数値より進んでいるのは、男女共同参画の取り組み度合いのみである。

これら国際展開をめざす大学群は、旧帝大を中心とする、伝統と威信を誇る大規模大学がほとんどで、「男子大学」を背景としている。したがって、容易に想像できるように、これまでのところ、さまざまな面にわたって、男性中心的な慣習や文化を引きずっていることが6指標に表れていると言っていいだろう。だからこそそのなかで、近年の文部科学省や内閣府が促進する男女共同参画の取り組みに努力しているのだが、残念ながらその成果は一朝一夕に現れるものではない。しかしその中でこれら18大学を個別子細に見ていくならば、その中にも男女共同参画の進行の度合いの差異があることが見て取れる（数値の詳細はPart I分析編付表4 RU18大学の6指標一覧）。

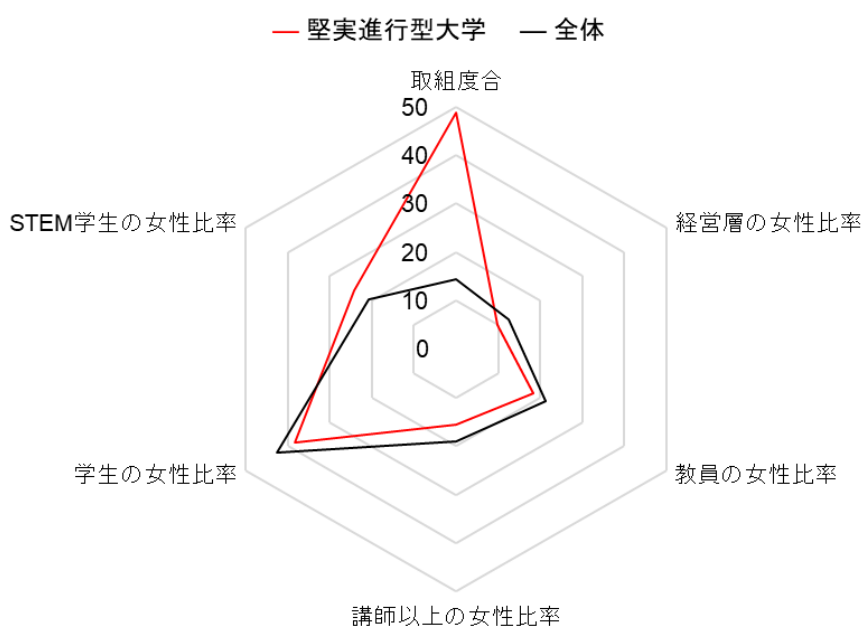
### 2.2.2 各大学レーダーチャートから見る進展別3グループ

本カテゴリ-18 大学それぞれをみると、これらの大学の男女共同参画の進行は、大きく3つに分けられる。レーダーチャートは各グループのなかで典型的な1大学のみ示す。

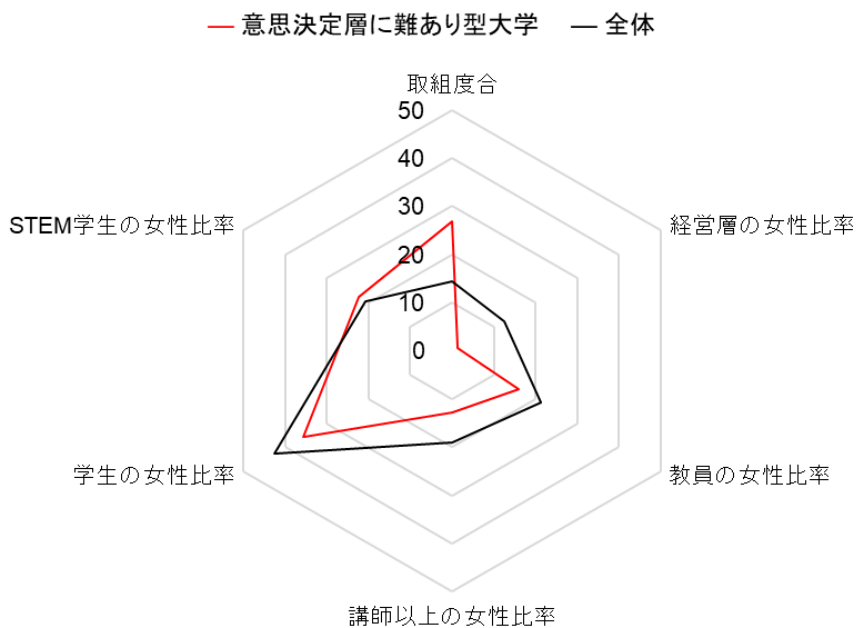
**第1グループ 堅実進行型**：男女共同参画の取り組みを行い、このRU18 カテゴリの中では女性比率が比較的高いグループ。

【取り組みを行い、女性比率が全体的に高い：6 大学】

【取り組みを行っており、女性比率がそこそこ高い：3 大学】



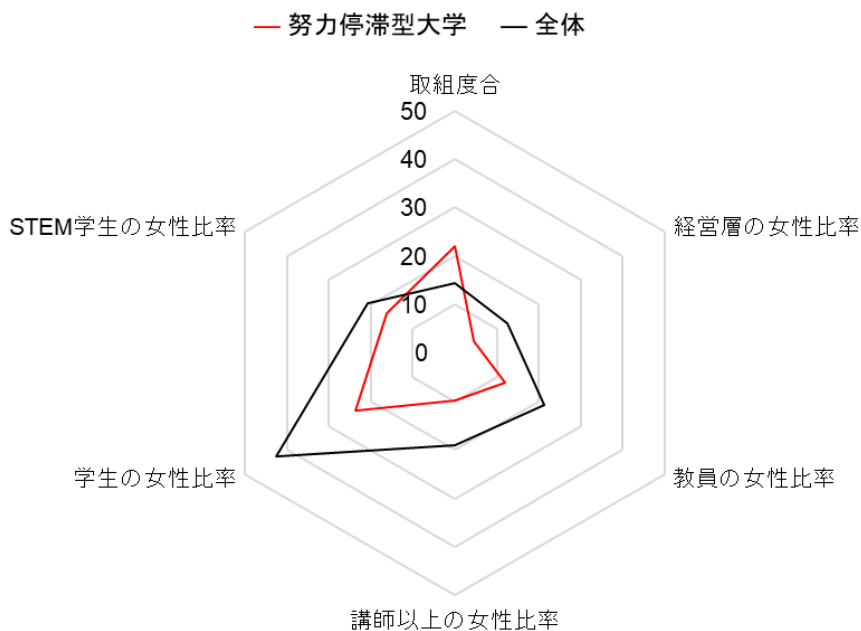
**第2グループ 意思決定層に難あり型**：男女共同参画の取り組みは行っているが、このRU18 カテゴリーの中でもとりわけ（2）経営層の女性比率が低いままにとどまっているグループ：3大学



**第3グループ 努力停滞型**：女性比率が低く、かつ、男女共同参画の積極的な取り組みをしていないグループ。

【取り組みは平均レベルで、女性比率が低い：3大学】

【取り組みが弱く、女性比率も低い：3大学】

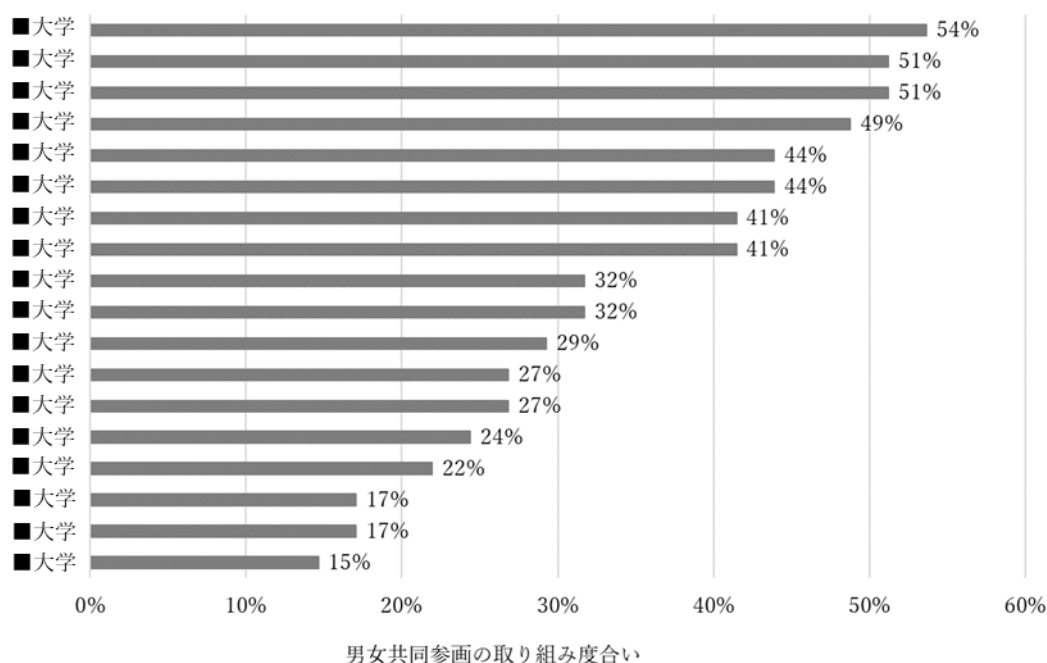


これらの大学のうち、工業系中心で文系分野を持たない大学ではとくに女性比率が低く出ることに留意する必要があるが、おおむねのところ大学規模や設立母体の点から類似しているはずの大学であっても、これだけの差がみられることは着目すべきところであり、とりわけ第2グループ・第3グループの大学はその点を認識理解の上、その要因や背景はどこにあるのかを自己点検する必要があるだろう。

### 2.2.3 男女共同参画の取り組みの詳細

そこで本項では、これら国際展開をめざす大学群（18 大学）の各校で、どのような取り組みが行われていたりいなかったりするのかが、アンケート項目からわかる範囲という限定付きではあるが、確認しておく。

まず、指標とした 41 項目のうち、どれだけの項目が実施されているかを見たのが下図である。大学間で大きく取り組み度合いに開きがあることがわかる。



ただし、その内容を見ると、男女共同参画の取り組み度合いがもっとも低い大学のうちには、実際の取り組みはなされているようだが選択肢の回答がされていないという事情がある大学もある。上述したように、回答の仕方自体が、男女共同参画推進にあまり積極的ではないことの反映とは断じられないものの、残念な結果である。また、女性研究者の採用・昇進、事務系女性職員の採用・昇進についての取り組みがなされていないことが順位を低くしている。



## 2.2.4 若手女性研究者の任用状況

学術研究の発展のために若手研究者の育成は大学研究機関全体にとっての重要課題であるが、とくにこのカテゴリー大学群はけん引的な立場として責務は大きい。そこで、ここでこのカテゴリー群の大学の若手任用についてとくに女性研究者に焦点を当てて分析する。

実のところ、本カテゴリー群大学は、文部科学省による男女共同参画推進のための補助金（女性研究者研究活動支援事業ならびにダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ）に応募し採択されているケースが多く、その条件として女性任用による教員の女性比率の向上がとくに積極的に求められている場合が少なくない。また研究大学という大学群の性格上、助教ポストを多く擁する。したがって、これらの大学では、補助金によって任期付きで女性を採用していることで、女性比率を上げる努力を行っていることが想定できる。そこで、この点にフォーカスを当てて示したのが下表である。赤字が任期付きの任用が、任期無しの任用を上回っているところで、多くの大学で40歳未満での任用は任期付きが多く、ほとんどの大学で女性は任期付き採用が多数派であることがわかる。

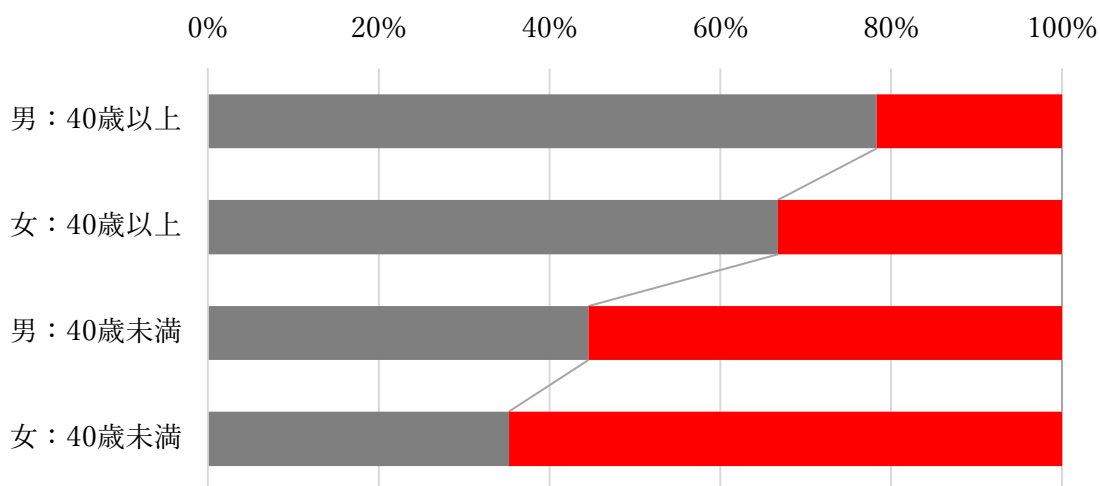
国際展開をめざす大学群における男女別任期付き採用状況（40歳以上/未満）

	男		女		男		女	
	40歳以上		40歳以上		40歳未満		40歳未満	
大学名	任期無	任期有	任期無	任期有	任期無	任期有	任期無	任期有
■大学	1,452	112	177	25	364	79	96	22
■大学	1,077	763	86	134	134	654	27	117
■大学	968	242	174	69	87	216	13	83
■大学	983	281	232	100	92	302	41	114
■大学	644	45	51	10	140	123	10	13
■大学	927	474	142	129	210	323	36	110
■大学	1,830	249	203	53	578	297	75	76
■大学	1,510	413	208	161	380	380	50	140
■大学	1,311	259	175	45	298	196	56	46
■大学	742	193	128	51	84	179	30	58
■大学	568	114	97	33	66	96	29	22
■大学	780	345	102	79	58	207	15	84
■大学	723	304	113	56	95	185	28	51
■大学	648	177	138	82	102	115	23	36
■大学	193	7	53	8	21	18	3	6

※任期付きの有無の情報を出していない3大学を対象から外し、15大学を対象に検討した。

これからわかるように、任期有教員数が任期無を上回っている大学数は、40歳以上男性教員では15大学中0大学、40歳以上女性教員では15大学中1大学であるが、40歳未満では、男性教員で15大学中9大学と半数以上、女性教員では15大学中12大学とほとんどの大学で任期付き任用が多数派である。これを教員数に着目して図示した。

国際展開をめざす大学群における男女別任期付き教員割合（40歳以上/未満）



	男：40歳以上	女：40歳以上	男：40歳未満	女：40歳未満
■任期無し	78.30% (14,356人)	66.76% (2,079人)	44.56% (2,709人)	35.23% (532人)
■任期有り	21.70% (3,978人)	33.24% (1,035人)	55.44% (3,370人)	64.77% (978人)
合計	100% (18,334人)	100% (3,114人)	100% (6,079人)	100% (1,510人)

ここから、

- 40歳以上と比較して、40歳未満は男女ともに任期付きポストの割合が高いこと
- 年齢別にみても、女性の方が男性よりも任期付きポストである割合が高いこと
- 女性は人数が少ないだけでなく、任期付きポストで採用されている割合が男性よりも高い傾向にあること

がわかる。

このように、大学数においても教員数においても、40歳未満女性は男性よりも不安定な任用状況にあるのが一般的となっている。これが、近年の各大学の女性採用の努力によるもの、とくに補助金採択の成果によるものである可能性もあるが（その点については本調査のデータから判断することはできない）、任期が終了した後、あるいは補助金の終了後に、ど

のような方向に動いていくのか、しっかりと注視していく必要がある。そして、男性の方がパーマネントポストに多く就いている大学は、女性研究者のパーマネントポストへの登用をエンカレッジする施策が必要なのではないかということが言える。また、将来的に女性比率を大学の評価（補助金）に継続的・長期的に入れたならば、採用コストを考慮して、パーマネントポストに女性も付きやすくなることも考えられる（一部の大学では、すでにそうなっている可能性もあるが本調査データからは不明である）。そしてとくに若手任用という観点からみると、40歳未満では、男女ともにパーマネントポストが少ないことが明白である。ということは、研究者として任用され研究職生活のスタートを切ったとしても、その地域で仕事が継続できるとは限らず、任期の切れた後に仕事があるかもわからない状態で過ごすことになる。また、残り任期年数によっては育児休業取得等に制限が有る場合もあり、任期付きの場合、結婚や子育てといったこの年齢で女性にとくに重要になるライフイベントを行おうと思えるのか、はなはだ心もと無いと言わざるを得ない。それは、該当するこれらの人々にとっての直接のネガティブな影響であるだけでなく、彼ら彼女らを目の当たりにする学生たちへのディスカレッジ（意欲喪失）要因となりかねず「すそ野の拡大」という意味においても致命的と言わざるを得ないだろう。

## 2.3 設置種別

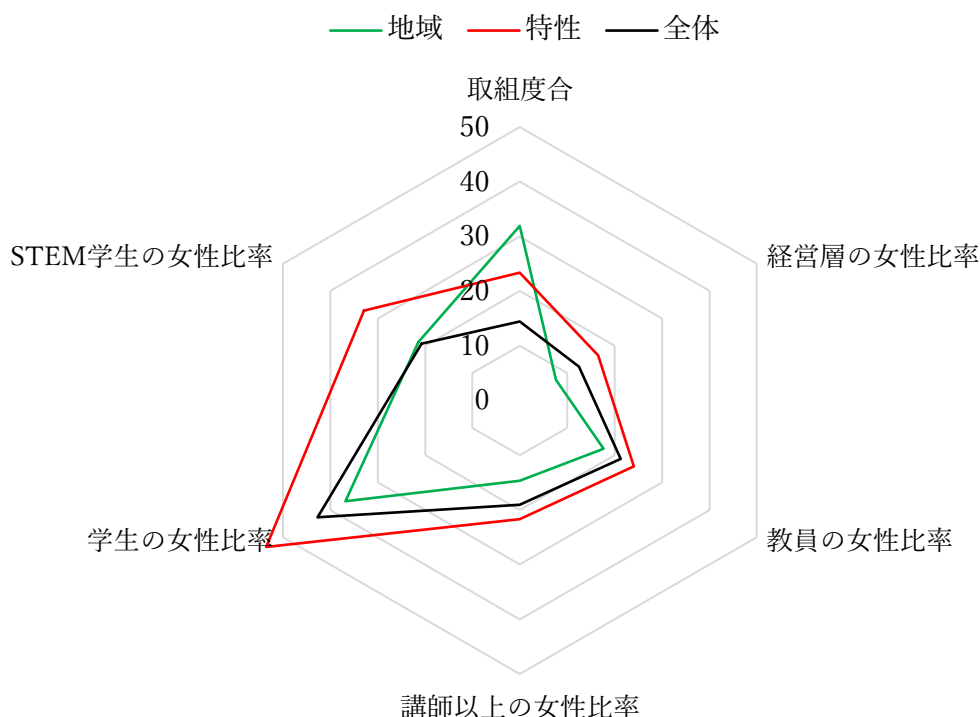
### 2.3.1 国立大学：①地域貢献大学および②専門特性大学

二つ目のカテゴリーは一つ目のカテゴリーの国立大学を除く国立大学で、文科省の類型にしたがってさらに二群に分けた。すなわち、【重点支援①】主として、地域に貢献する取組とともに、専門分野の特性に配慮しつつ、強み・特色のある分野で世界・全国的な教育研究を推進する取組を中核とする国立大学（55大学中、アンケート提出は45大学）（以下「地域貢献大学」という）、および、【重点支援②】主として、専門分野の特性に配慮しつつ、強み・特色のある分野で地域というより世界・全国的な教育研究を推進する取組を中核とする国立大学である（15大学中、アンケート提出は12大学）（以下「専門特性大学」という）。

## 回答全 311 大学の中での状況

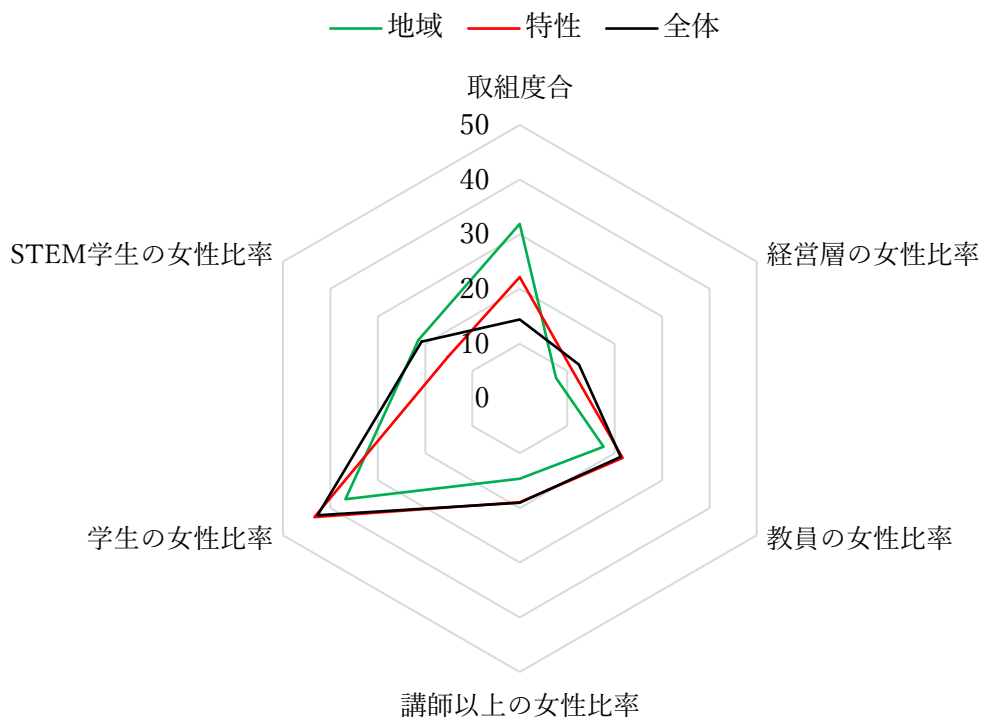
まず、このカテゴリーの大学群を、地域貢献大学グループと専門特性大学グループとに分け、本調査回答大学全体と比較した 6 指標レーダーチャートが以下である。

男女共同参画への取り組み度合は、地域貢献大学グループ、専門特性大学グループともに全体より高い。女性比率は、専門特性大学グループが高く、地域貢献大学グループでは低い。



	取組度合(%)	経営層の 女性比率 (%)	教員の 女性比率 (%)	講師以上の 女性比率 (%)	学生の 女性比率 (%)	STEM 学生の 女性比率 (%)
地域	31.92	7.59	17.67	14.65	36.82	21.44
特性	23.37	16.48	24.06	21.65	53.55	32.85
全体	14.45	12.43	21.28	19.08	42.70	20.75

これからみるように、取り組み度合いにおいてはどちらのグループとも、全体を上回っているが、女性割合は、地域貢献グループで経営層・教員・学生のいずれも低く、専門特性グループでいずれにおいても高い（とくに STEM 分野学生の女性比率が高い）のと対照をなしている。しかしこれには、専門特性グループは 2 女子大学を含んでいることが影響しているとも考えられるので、それらを除いてデータ化すると（次頁図）、いずれの指標においても低くなっており、専門特性大学でも男女共同参画の取り組みはあまりはかばかしいとは言えないことがわかる。

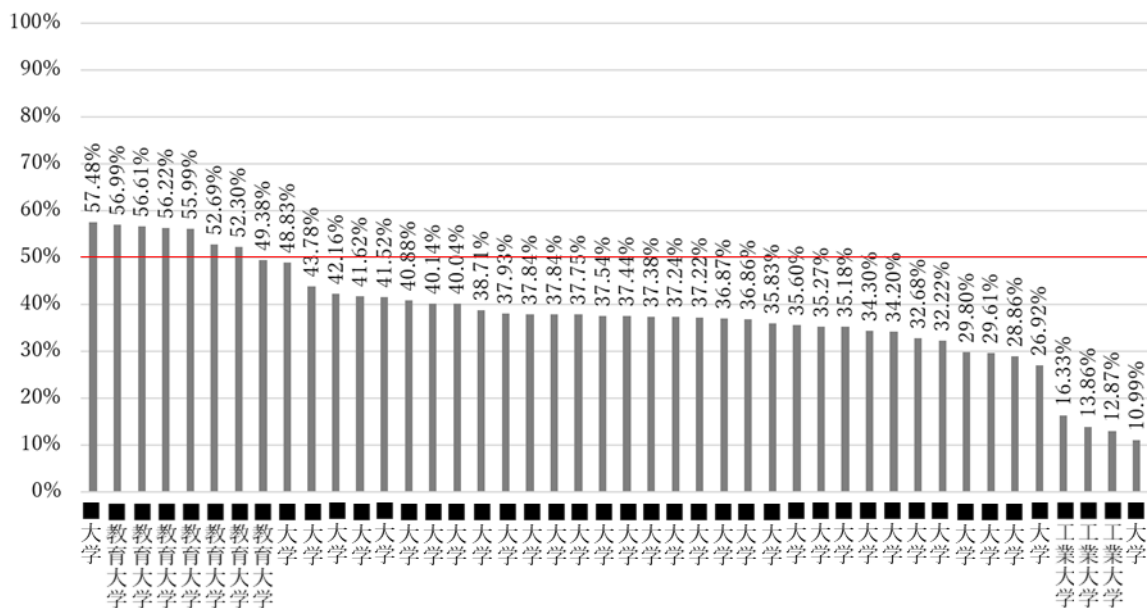


	取組割合 (%)	経営層の女性比率 (%)	教員の女性比率 (%)	講師以上の女性比率 (%)	学生の女性比率 (%)	STEM学生の女性比率 (%)
地域	31.92	7.59	17.67	14.65	36.82	21.44
特性	22.2	10.87	21.7	18.95	43.37	15.18
全体	14.45	12.43	21.28	19.08	42.70	20.75

ただし、女子大学を含む専門特性大学グループにおいて、取り組み度・女性比率は高くとも、レーダーチャートは右側が萎んでいる、つまり経営層や教員比で低い点には注意しておく必要がある。

地域貢献大学においては、取り組み度合いが高いにもかかわらず、女性比率がいずれも相対的に低い。改善に向けた取り組みに結果が出るのは時間がかかるということであろうが、とくに経営層の女性比率が大きく低いこと、学生の女性比率が低いことは、大学群の性格からして残念なことと言わねばならないだろう。地域貢献大学の大学別学生の女性比率を大学ごとに個別にみたのが次頁図で、学生の女性比率が50%に達しているのは44大学中わずか7大学、40%未満が28大学（うち20%以下4大学）であることに注意を喚起したい。

地域貢献大学の大学別学生の女性比率



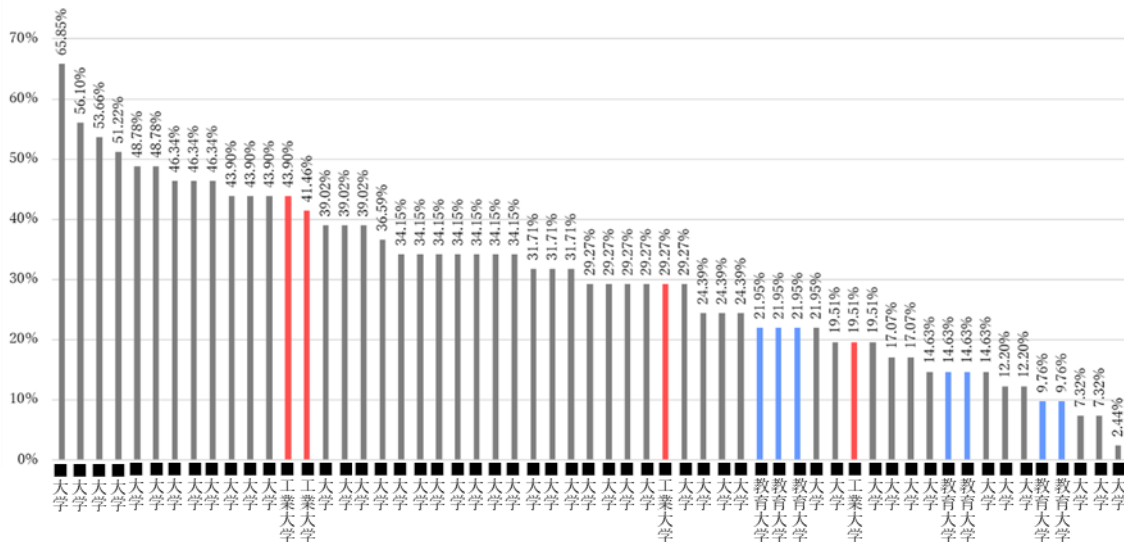
### 各大学の6指標ごとランキング

次にこのカテゴリーの大学の6指標ごとのランキングを以下に示す（赤：工業大学、青：教育大学）。ここからわかるのは、

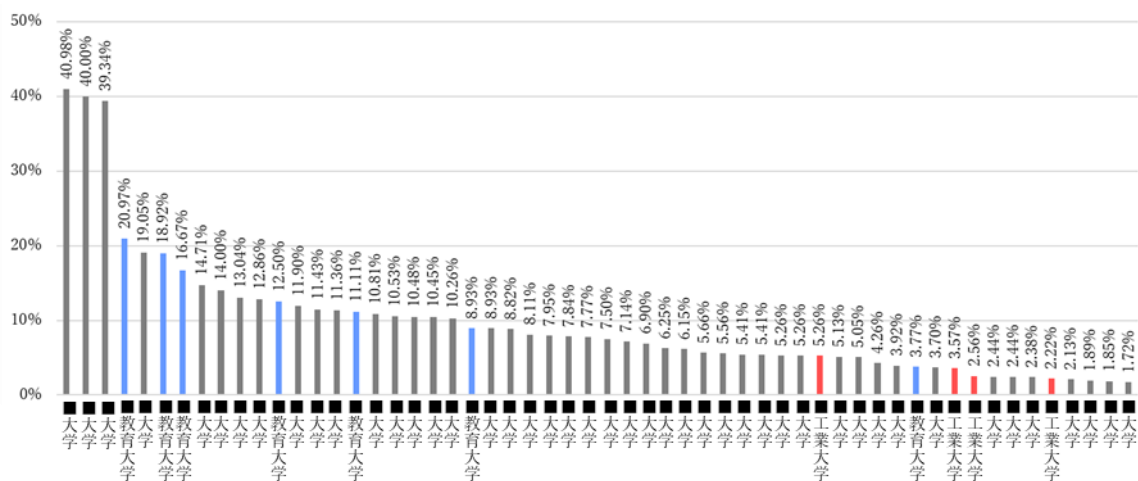
- (1) 大学の男女共同参画への取り組み度合においては、大きくばらつきがみられ、総じて教育大学は取り組みに消極的である。
- (2) 経営層の女性比率では、教育大学・女子大学・外国語大学が高い。他方、57大学中36大学が10%以下にとどまっている。
- (3) (4) 女性教員比率（講師以上、全体とも）では、女子大学・教育大学で高く、工業系大学はワーストに固まっている。
- (5) 学生の女性比率では（女子大学を除く）、外国語大学・教育大学で高く、工業系大学はワーストに固まっている。
- (6) STEM分野学生の女性比率では（女子大学を除く）、畜産系・医科歯科系で高く、工業系大学はワーストに固まっている。

とくに教育大学について言えば、大学の男女共同参画への取り組み度合はどの大学も低い、女性比率は経営層・学生・教員とも高い。しかし、例外もあり、地域としての困難もうかがえる（後述する、教育大学およびブロック別の項参照）。

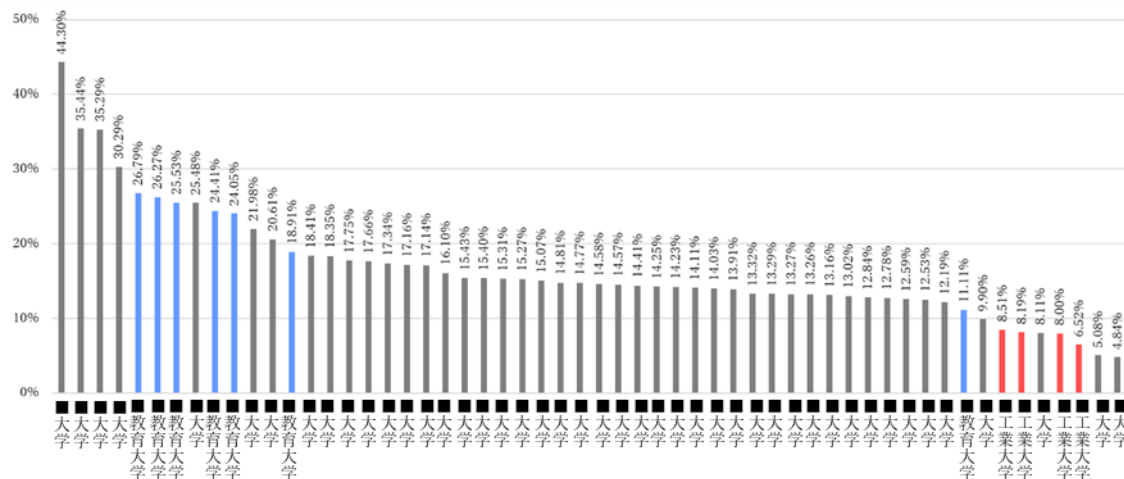
(1) 大学の男女共同参画への取り組み度合



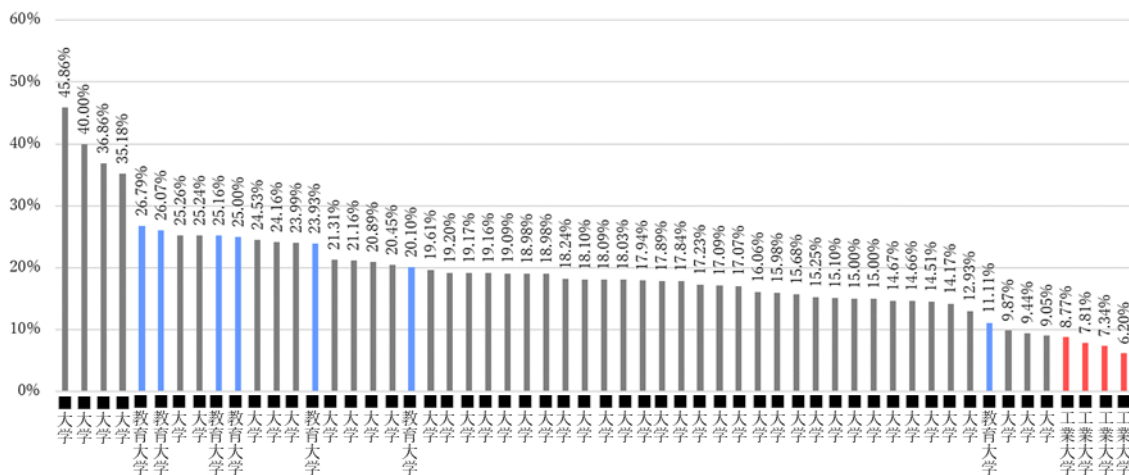
(2) 経営層の女性比率



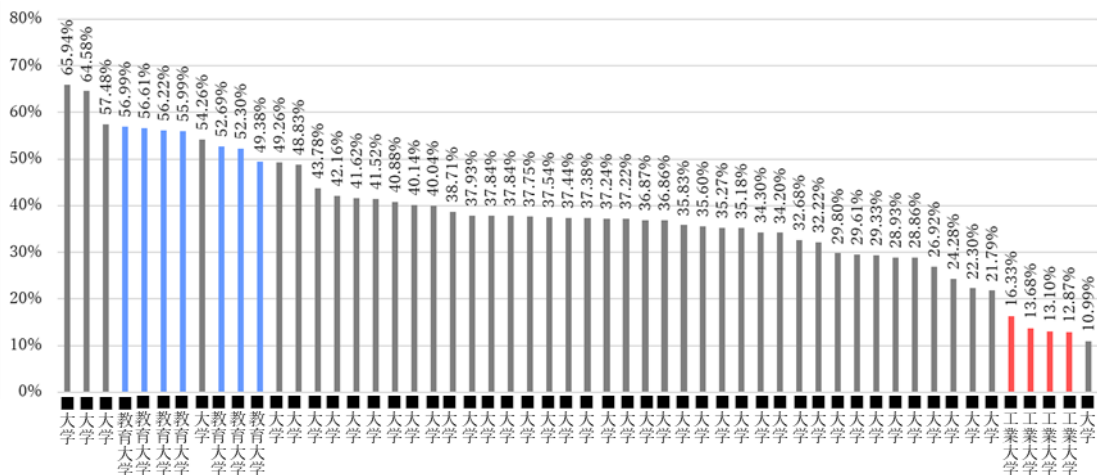
(3) 講師以上の女性教員比率



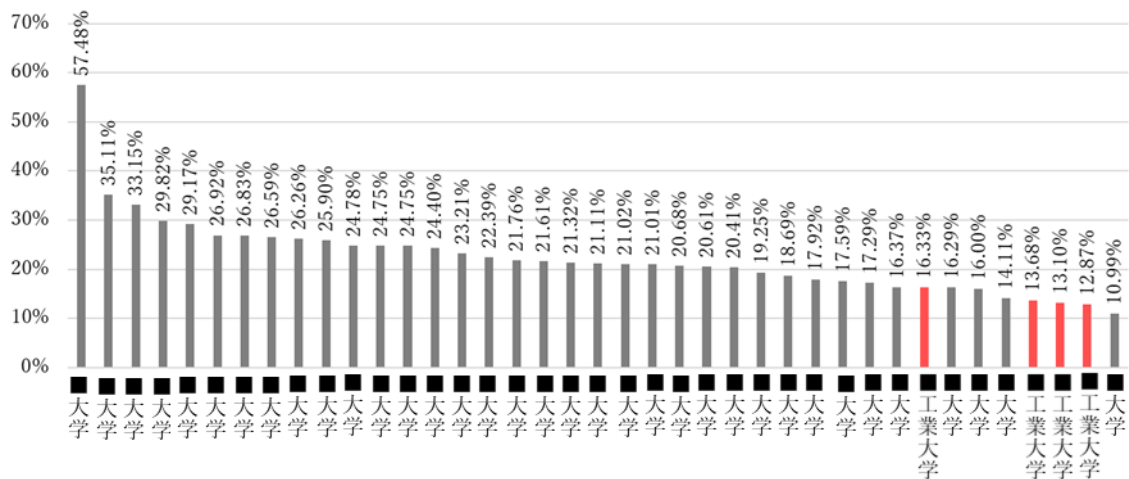
(4) 教員の女性比率



(5) 学生の女性比率 (女子大学は 100%になるので、女子大学を除いた)



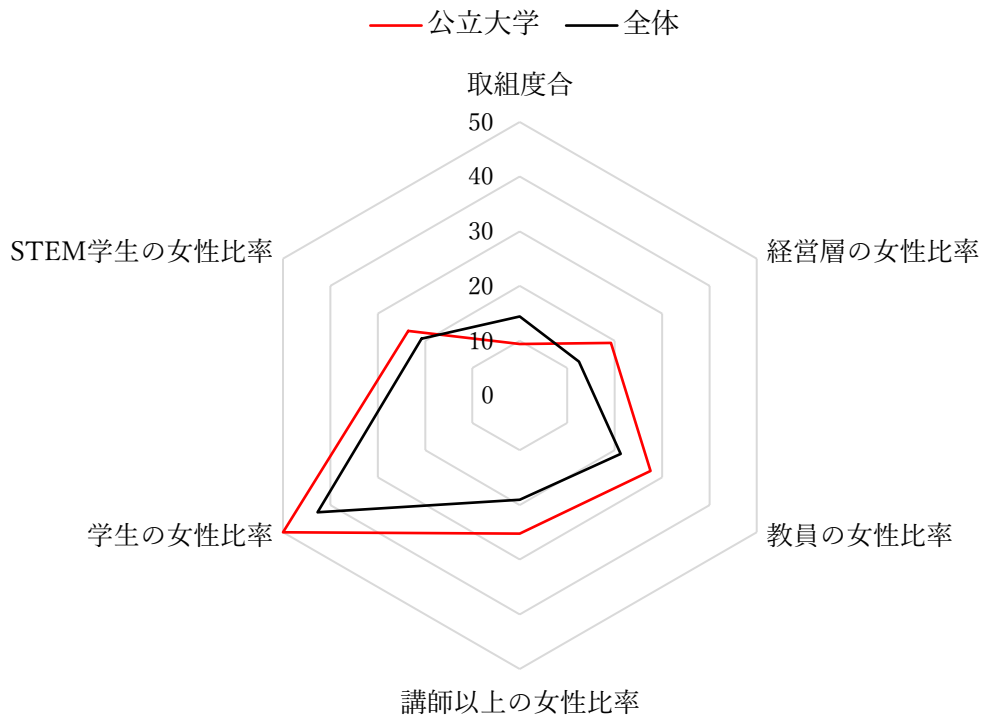
(6) STEM分野学生の女性比率







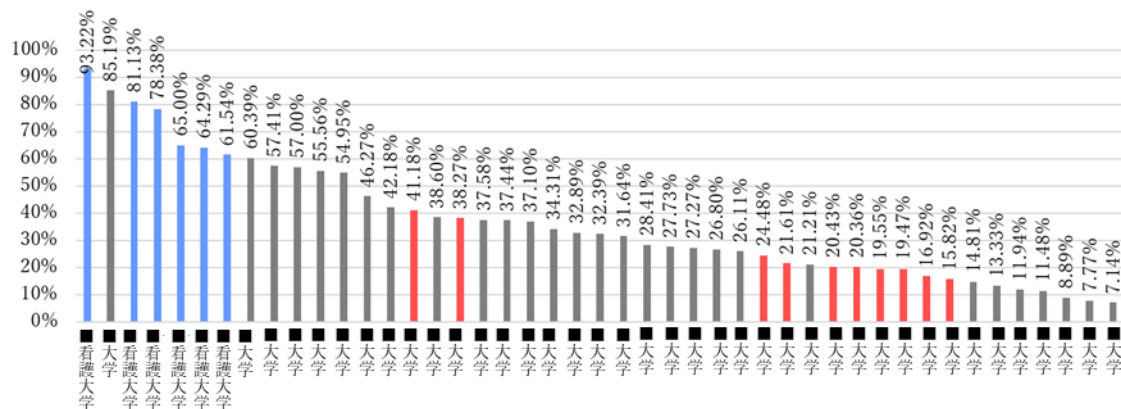
男女共同参画への取り組み度合は全体より低い、(2) 経営層の女性比率、(3) 講師以上の女性教員比率、(4) 教員の女性比率、(5) 学生の女性比率、(6) STEM 分野学生の女性比率は全体よりもすべて高い。国立大学よりは私立大学に近い状況である。



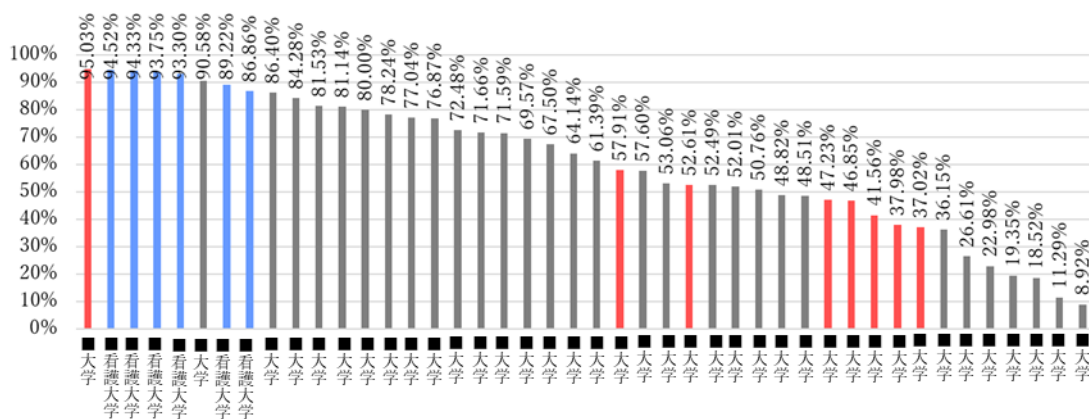
公立大学では、設置自治体の方針や意欲に男女共同参画の事情が左右されると考えられるが、このなかで、補助金採択経験のある大学は 10 大学ある (Part I 分析編付表 5 補助金採択経験のある大学 (公立大学) を参照)。そこで、6 指標ごとのランキングを示した次頁図で、補助金を受けたことのある大学を赤で示した (青は看護大学)。



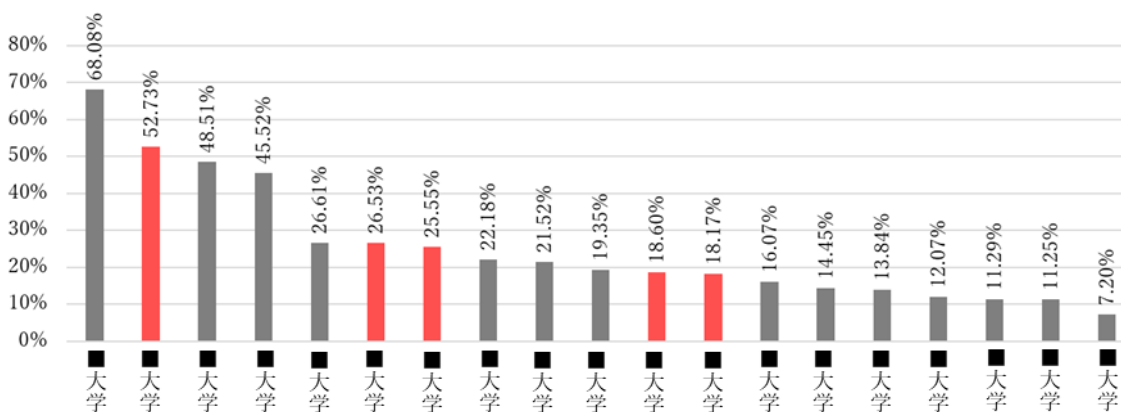
(4) 女性の教員比率



(5) 学生の女性比率 (女子大学除く)



(6) STEM分野学生の女性比率



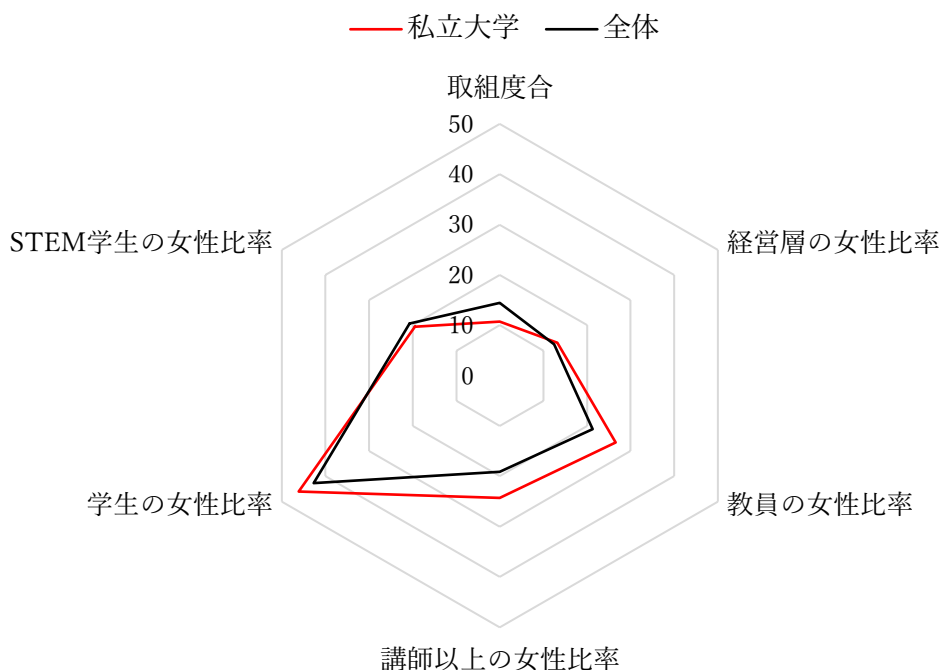
これらからわかるように、補助金採択経験のある大学は、またその中でも複数回採択された大学は、女性比率はいずれの指標ともとくに高いとは言えないものの、男女共同参画取り組み度合いが高く、努力中である。とくに、補助金の採択を受けた大学では、女性比率のなかでも経営層の女性比率が高くなっている。補助金の条件として経営層への女性参画が求められることの影響が考えられるが、トップが変わることの重要性が今後これらの大学で注目されよう。また、看護大学では経営層の女性比率が高い傾向がみられる。

### 2.3.3 私立大学

#### 全体概観

回答のあった 186 私立大学全体を概観すると、男女共同参画のための取り組みは低調であるが、女性比率は悪くない。

これをさらに詳しく見ると（下図）、学生の女性比率は高いものの、教員の女性比率は低く、とくに経営層の女性参画は低調である。さらに、STEM 分野学生の女性比率が全体よりもわずかではあるが低いことから、私立大が男女共同参画において注力すべきポイントの一つが見えてくる。

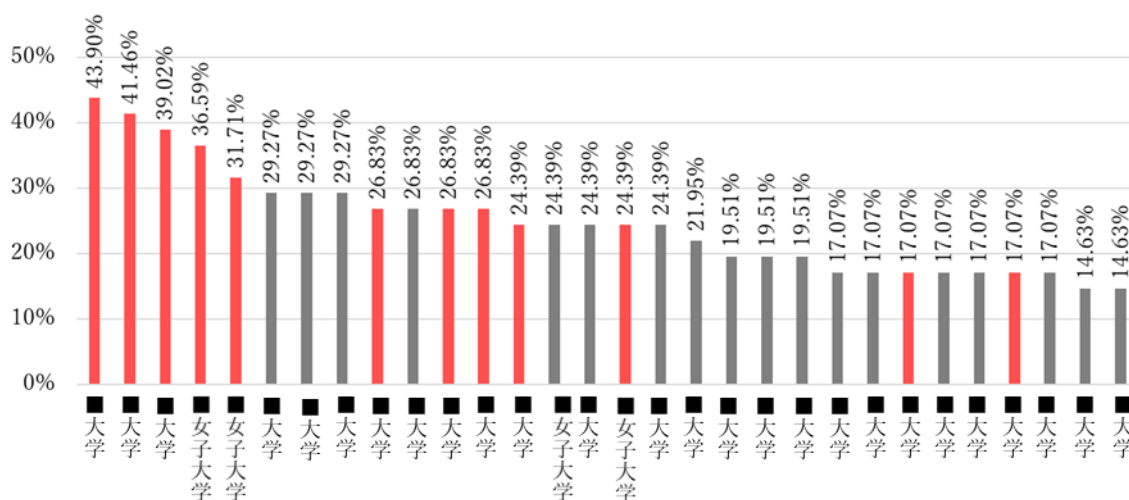


## 私立大学中の各指標上位 30 大学と補助金の関係

私立大学で、男女共同参画拡充やダイバーシティ充実のための補助金を獲得している大学が 16 大学ある（Part I 分析編付表 6 補助金採択経験のある大学（私立大学））。このことの効果や影響は生じているのだろうか。

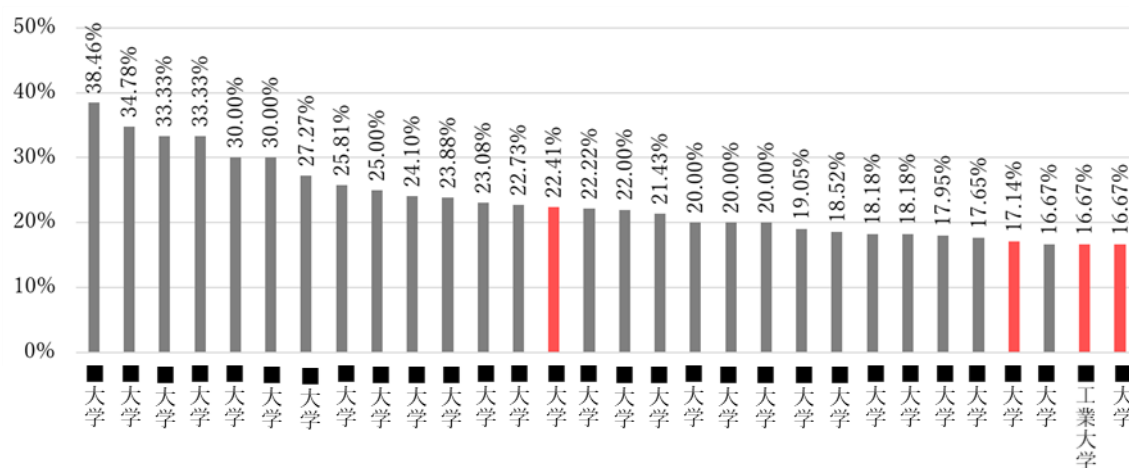
ただ、私立大学は規模のばらつきが大きく、とくに小規模大学では女性比率が極端なかたちで出やすいことから、私立大学 186 大学のうち、①経営層が 10 人以上、②大学教員 50 人以上、③学生数 500 人以上である 127 大学に絞った上で、上位 30 大学の各指標のグラフを作成し、補助金取得との関係を、女子大学含む場合と女子大学を除いた場合でみた（赤棒が、補助金採択経験のある大学）。

### (1) 大学の男女共同参画への取り組み度合

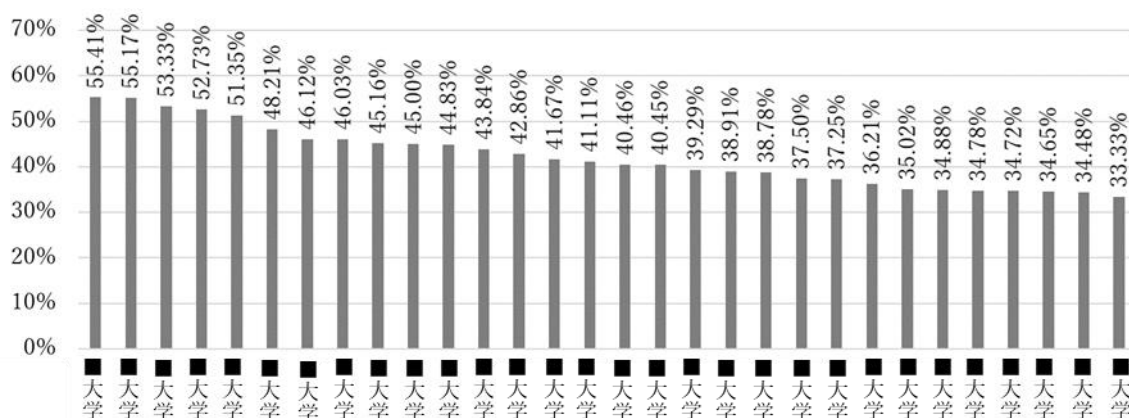


これら私立大学には、女子大学も多く含まれるため、女性比率をよりクリアにするために、127 私立大学から女子大学・看護大学を除いて上位 30 大学をみると、下図のとおりである。

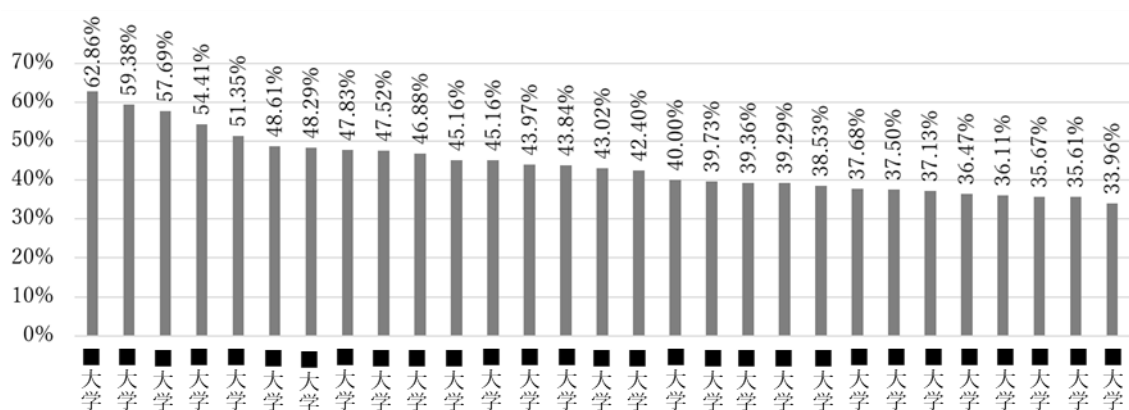
### (2) 経営層の女性比率



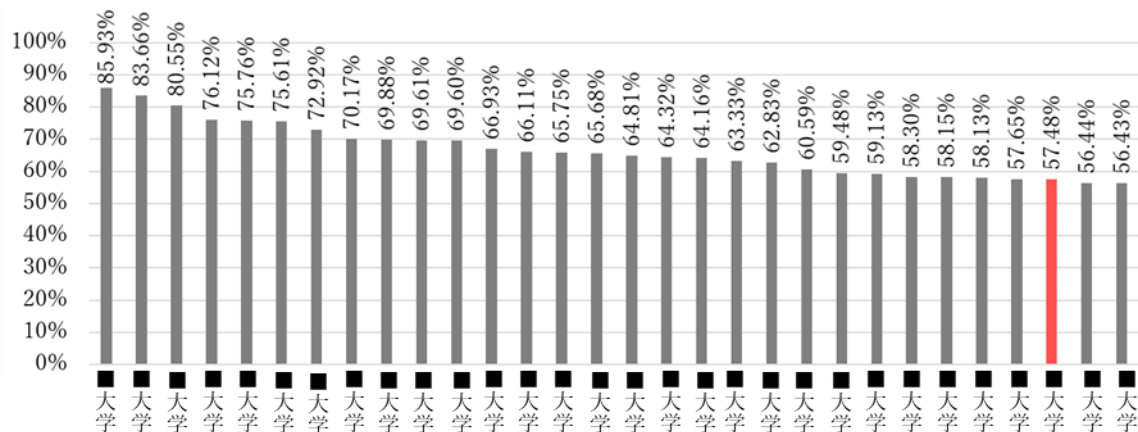
(3) 講師以上の女性教員比率



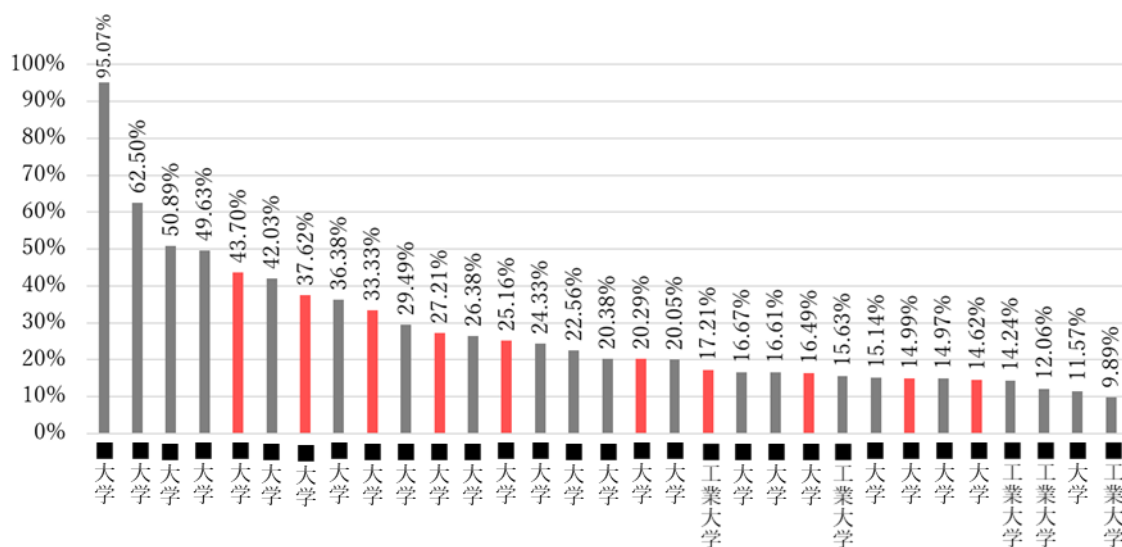
(4) 教員の女性比率



(5) 学生の女性比率



## (6) STEM分野学生の女性比率



これらからわかることは、補助金を取得した大学は、6つの指標のうち、(1) 男女共同参画の取り組み度合においてはトップ30のほぼ半分を占め、(6) STEM分野学生の女性比率でも10大学が入っており、これらの点では私立大学の男女共同参画の先導的位置にあると言える。しかし(3) 講師以上の女性教員比率・(4) 教員の女性比率ではトップ30に入っている大学は無く(5) 学生の女性比率では1大学のみである。学生比については、私立大学では女子大学や女子学生数の多い大学が多数あることからの結果と考えられようが、(3)(4)については今後注目したいところである。

なお、私立大学における補助金採択との関連ではとくに以下の点を指摘しておく。

- 工業大学においても補助金を獲得している大学で(1) 取り組み度(2) 経営層女性比率(6) STEM女性比率の3指標でトップ30に入っている大学がある
- 補助金を獲得している中で、(1) 取り組み度合(2) 経営層女性比率(5) 学生女性比率(6) STEM女性比率の4指標でトップ30入りしている大学が1つ、(5) 以外の3指標でトップ30が1大学あるが、どの指標においてもベスト30に入っていない大学が1つある

## 2.4 大学種別(国公私問わず)

### 2.4.1 工業系大学: 大学間の大きなばらつき

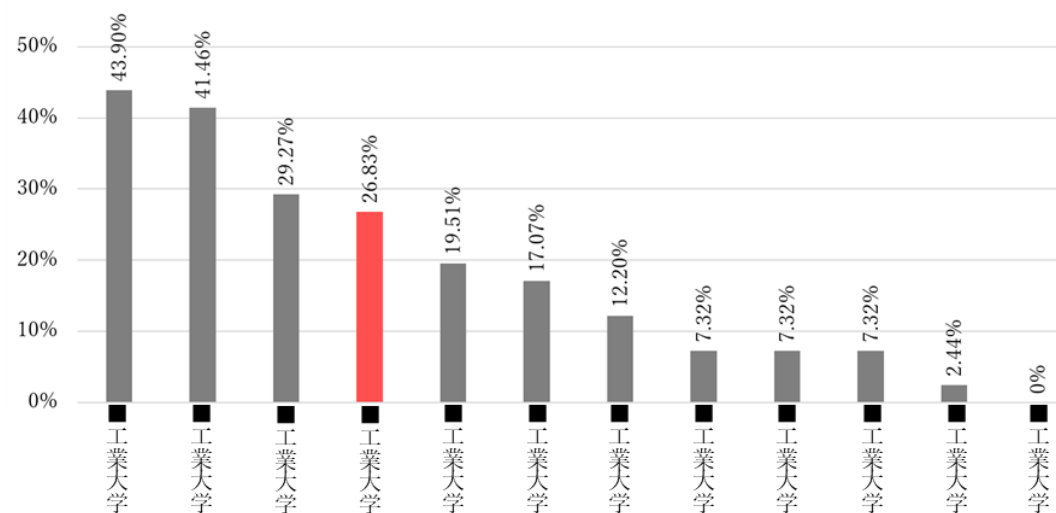
国公立を問わず、工業系大学(大学名に「工業」と入っている大学を選択)は、STEM分野を多く擁することから、男女共同参画の状況に関してとくに注目に値する。

しかし、2.3.1 国立大学②専門特性大学(12大学/15大学)の項でみたように、大学の男女共同参画への取り組み度合が比較的高い工業大学もあるが、そのほかの女性比率は総じて低く、工業大学が最下位に連なっている指標もある。

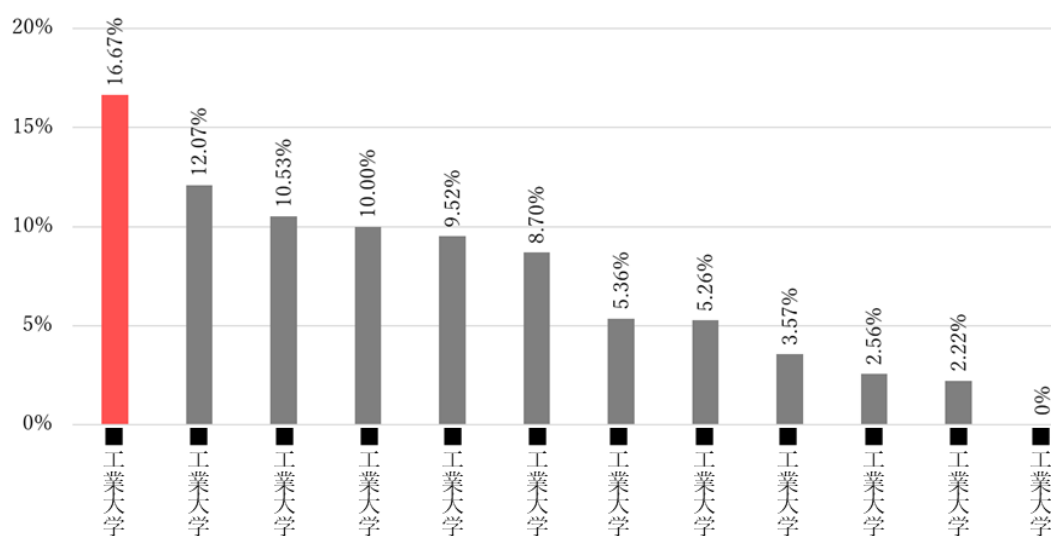


しかし、6指標ごとに工業大学間で比較してみるならば、次図・表のように、大学間のばらつきが大きいことがわかる（赤棒は、補助金採択大学）。

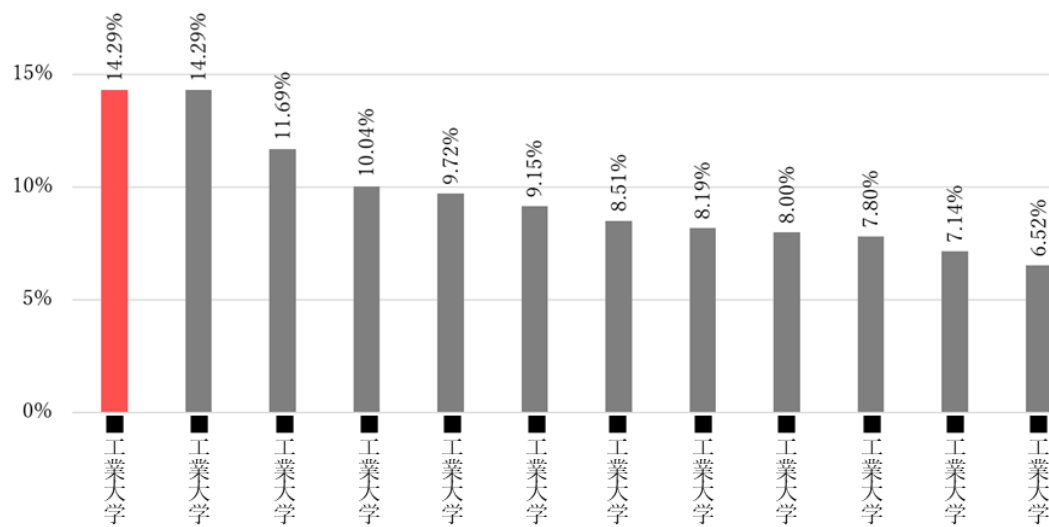
(1) 大学の男女共同参画への取り組み度合



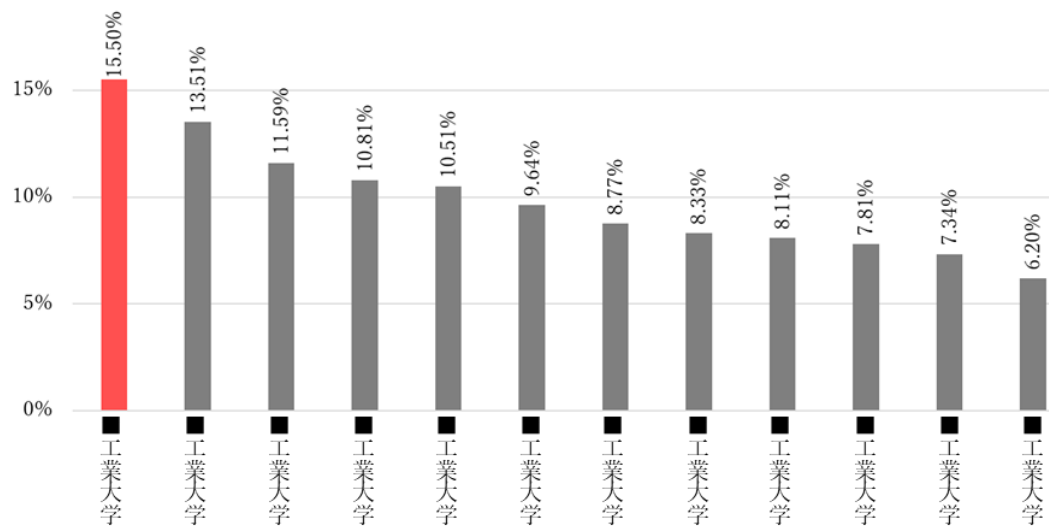
(2) 経営層の女性比率



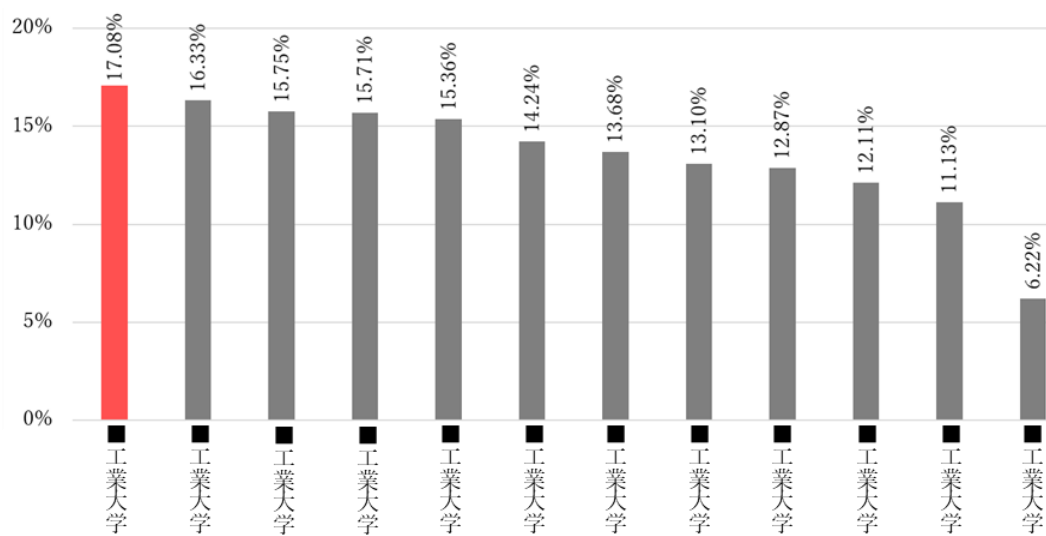
(3) 講師以上の女性教員比率



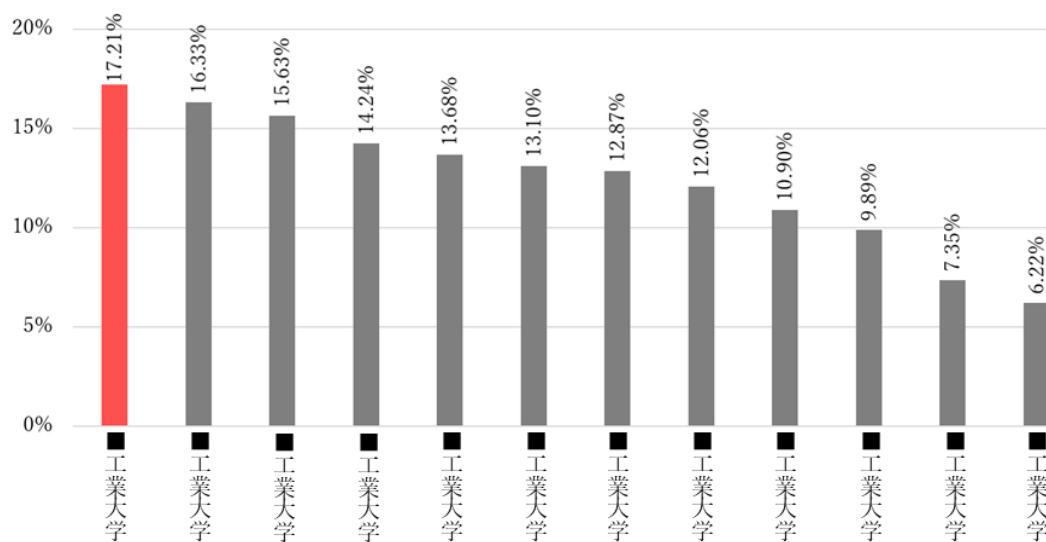
(4) 教員の女性比率



(5) 学生の女性比率



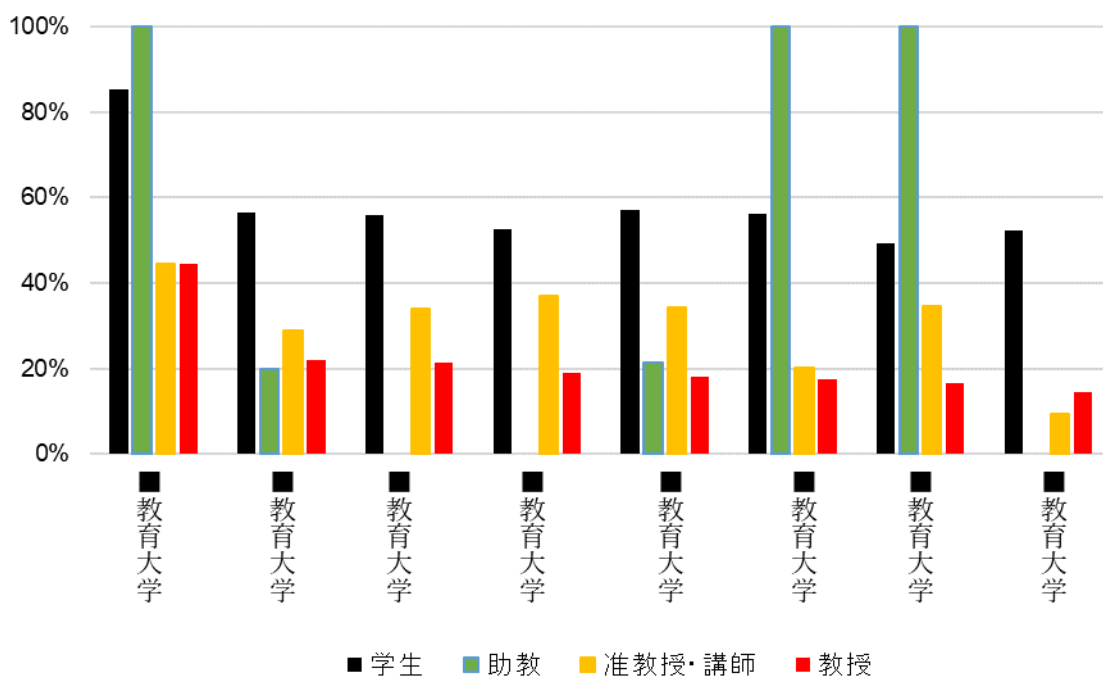
(6) STEM 分野学生の女性比率



特筆すべきは赤棒で示した大学 (同一の大学) で、この大学は、大学の男女共同参画への取り組み度合いは工業大学中 4 位であるものの、女性比率はいずれもトップレベルである (講師以上女性比率のみ 2 位)。同大学は複数回の補助金採択を受けている。

## 2.4.2 教育系大学：学生と教員数のアンバランス

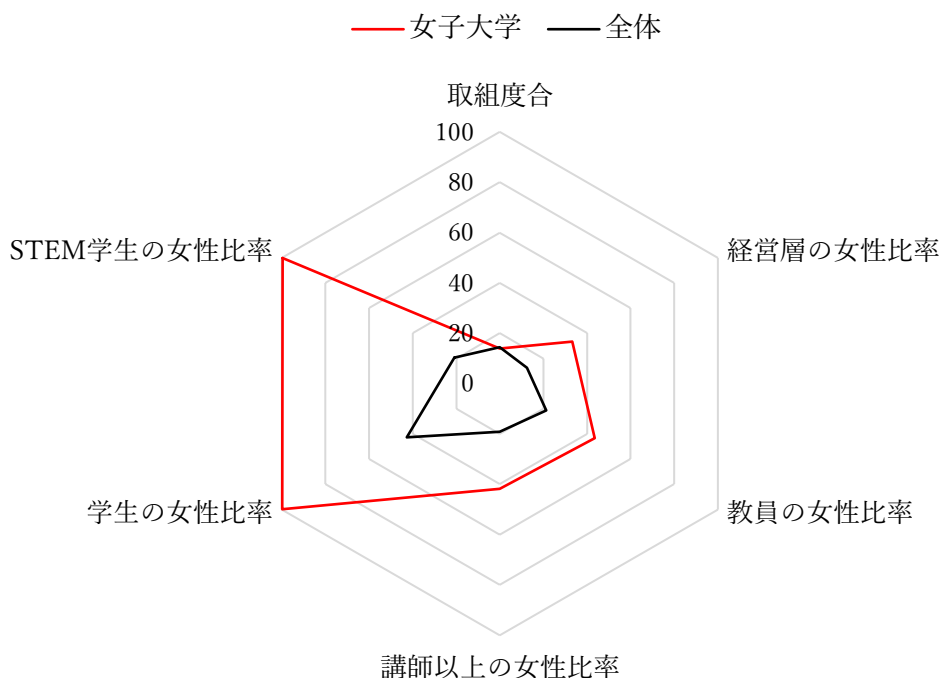
教育大学（回答8大学）は、学生数ではおおむね女性比率が高い傾向にあるが、教員数においてはそれに比例していない。とくに教授の女性比率は18.45%にとどまっており、准教授・講師についても、2割（21.19%）にとどまる。将来、教育の現場に立つ学生たちへのロールモデルの提供という意味でも、問題をはらんでいると言えよう。



	女性比率	女性教員数/教員総数
助教	34.62%	9/26 人
准教授・講師	21.19%	168/793 人
教授	18.45%	140/759 人

### 2.4.3 女子大学：経営層の男女共同参画を中心に

女子大学で回答を得た大学は24大学であるが、学生の女性比率は言うまでもなく、教員の女性比率も比較的高い傾向にある。しかし、経営層に絞ってみるなら、調査大学の全体（12.43%）に比べれば高く経営層の三分之一を占めているものの（33.29%）、女子大学における数値としては十分とはいえないだろう。



	取組割合 (%)	経営層の女性比率 (%)	教員の女性比率 (%)	講師以上の女性比率 (%)	学生の女性比率 (%)	STEM学生の女性比率 (%)
女子大学	13.88	33.29	43.51	41.91	99.83	99.74
全体	14.45	12.43	21.28	19.08	42.7	20.75

しかも、経営層の女性比率も各女子大間で大きなばらつきがあり、次頁の表にみるように、7割を女性が占める大学から、ゼロの大学もある。女子大学の社会的・教育的役割から、低いところは積極的な是正が望まれる。

女子大学における経営層比率ランキング(24 大学のうち、この項目に非回答の 1 大学除く)

大学名	経営層の 女性比率 (%)
■女子大学	68.18
■女子大学	66.67
■女子大学	64.71
■女子大学	54.76
■女子大学	46.15
■女子大学	42.55
■女子大学	40.98
■女子大学	40.91
■女子大学	39.34
■女子大学	38.46
■女子大学	36.36
■女子大学	33.33
■女子大学	33.33

大学名	経営層の 女性比率 (%)
■女子大学	33.33
■女子大学	28.36
■女子大学	26.92
■女子大学	25.00
■女子大学	24.00
■女子大学	20.00
■女子大学	16.67
■女子大学	15.38
■女子大学	14.29
■女子大学	12.50
■女子大学	10.29
■女子大学	0

### 3. 学問分野、経営層、地域の観点からみた大学の現状と課題

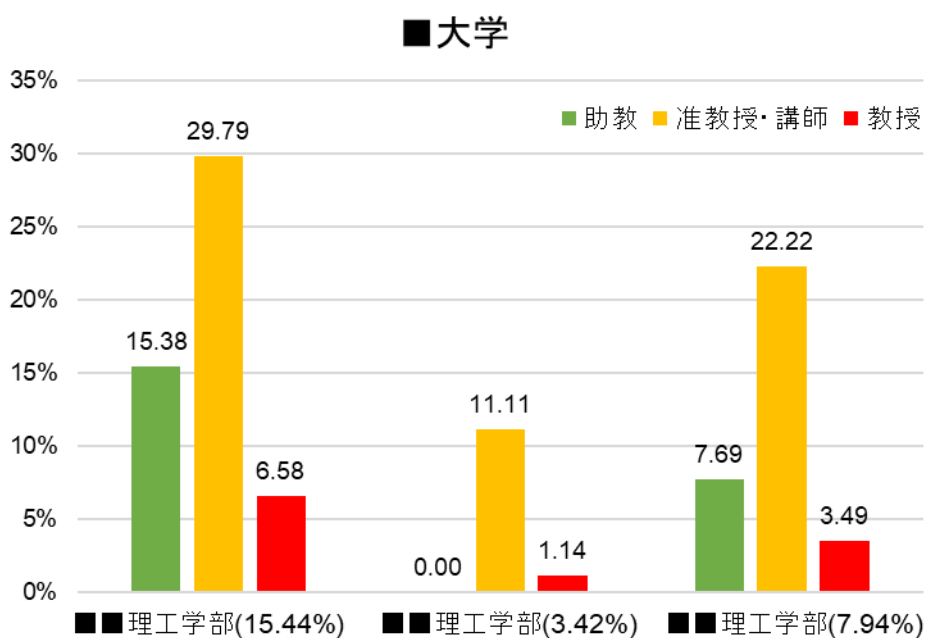
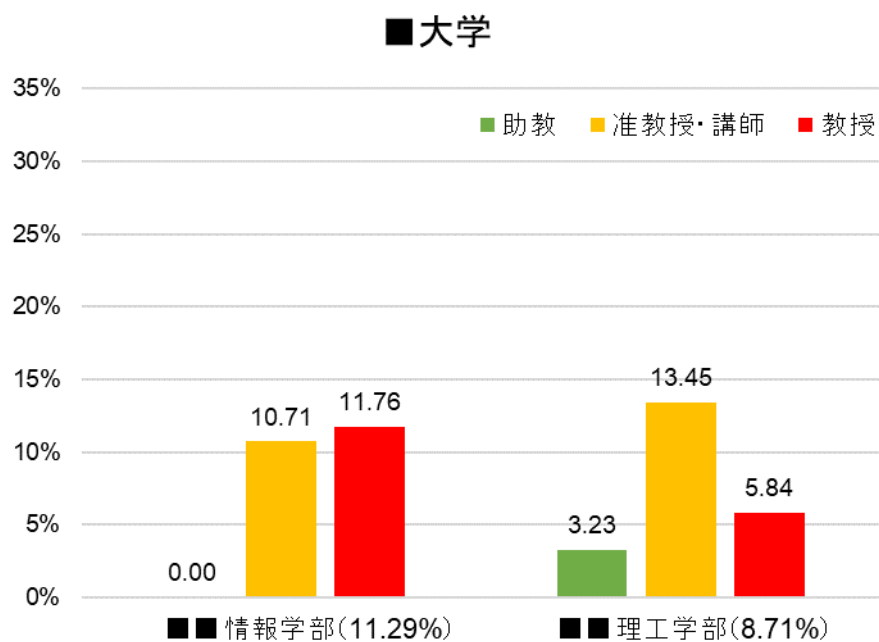
ここまで大学全体として、また大学特性ごとに、男女共同参画の課題を挙げてきたが、本節では、本調査から浮かび上がってきた日本の大学や研究機関が喫緊の問題として解決をめぐすべきと考えられるポイントをいくつか指摘したい。

#### 3.1 注目すべき学問分野としての STEM、人文科学・芸術

##### 3.1.1 STEM から STEAM へ

STEM 分野の男女共同参画を進展させる必要性はすでに述べたところであるが、回答全大学の学部・研究科等を、学問分野別に女性比率（学部学生・修士課程学生・博士課程学生・助教・准教授または講師・教授）で見たところ（データは次項参照）、理学・工学の STEM 分野の女性比率は、入り口である学部学生から教授に至るまでの数値も低く、すそ野からハイレベルまで、女性参入のための努力が求められることは論を待たない。しかし、STEM 分野でも、いくつかの大学で文理融合型（情報など）で女性比率が上がるのが認められる。下に示した二つの大学は、いずれも STEM 分野の学部を複数もっているが、一つ目の大学は情報系と理工系で女性比率に差が出ている。二つ目の大学では3つの〇〇理工学部（大学の特定を避けるため〇〇としている）を擁しているのだが、その中でも「生活」「環境」「人間」をフィーチャーした学部で女性比率が高まっている。こうしたことから STEM から STEAM（Science, Technology, Engineering, Art, Mathematics）への展開が一つの鍵であることが示唆される。

STE(A)M 分野において女性教員比率が異なる大学・学部の例  
 ※学部名下のカッコ内数字が職階合計の女性教員比率



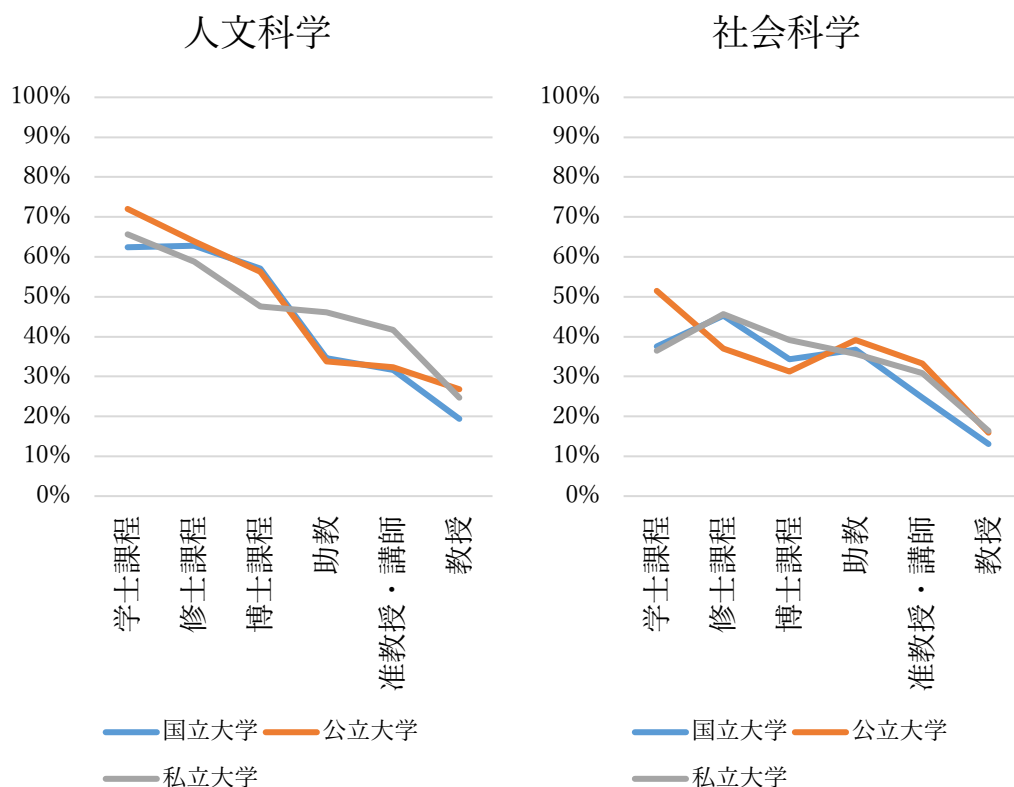
### 3.1.2 人文・芸術系の課題

STEM のようにすそ野である学部学生から女性が少ないのとは違って、学部学生では女性比率が高いにもかかわらず、修士・博士課程学生、あるいは教授へと、研究上の位階が上

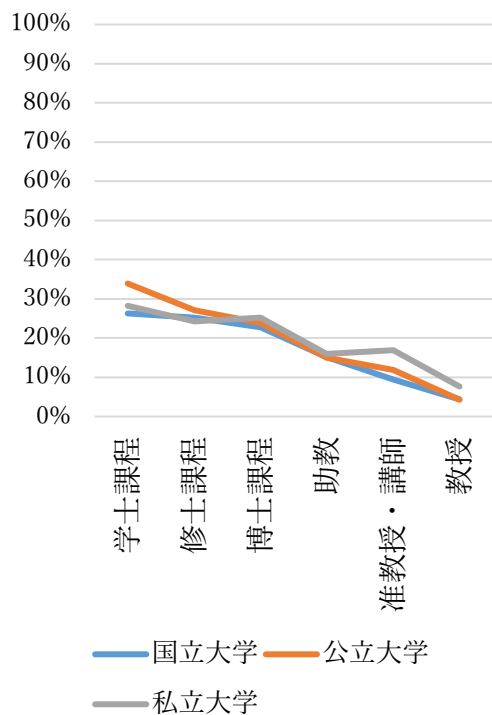


がっていくにつれて女性が大幅に減少する分野がある。それは、人文科学・社会科学・薬学・教育・芸術の各分野である（STEMでも農学はこの傾向）。下に示す分野ごと・職階ごとの女性比率の右肩下がり度合いは、その大幅減少ぶりを示しており、これらの各学問領域は、すそ野の広さにもかかわらず（学部学生の女性比率が5割どころか、8割に達している分野もある）、その後の女性研究者・教授を有意に減らしているとも言え（看護学のみ、学生の女性比率9割で教授比率6~8割を保っている）、すそ野がもともと小さい理・工等とは異なる戦略的な工夫が求められる。さらに付言すれば、国立大学における右肩下がり度合いが顕著な分野が、看護学・教育学・芸術である。こうした分野・大学では、女性研究者、とりわけ上位職女性研究者の積極的採用昇進を図って、モデルとなる研究者を増やすという方策が有効と考えられるだろう。

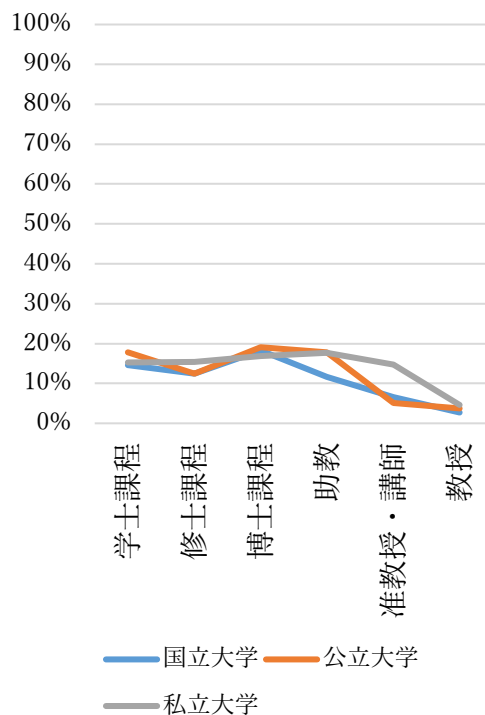
またとくに、右肩下がり度合いの高い分野が、人文学・芸術である（学生の女性比率は7割以上あるにもかかわらず教授は1~2割台）。これらの分野では、女性を研究職、とくに教授職にプロモートするうえでのバリアやハードルが有形無形に存在することを疑わざるを得ない。学問分野の文化や慣習に、女性研究者を排除する無意識のバイアスが存在しているのではないかという検証を各大学および学会はじめ学問分野全体で行い、構造的な改革を進めていくことを求めたい。



### 理学

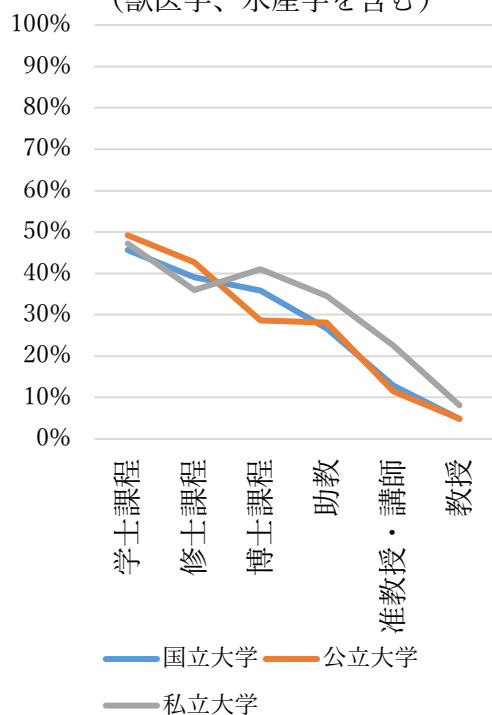


### 工学

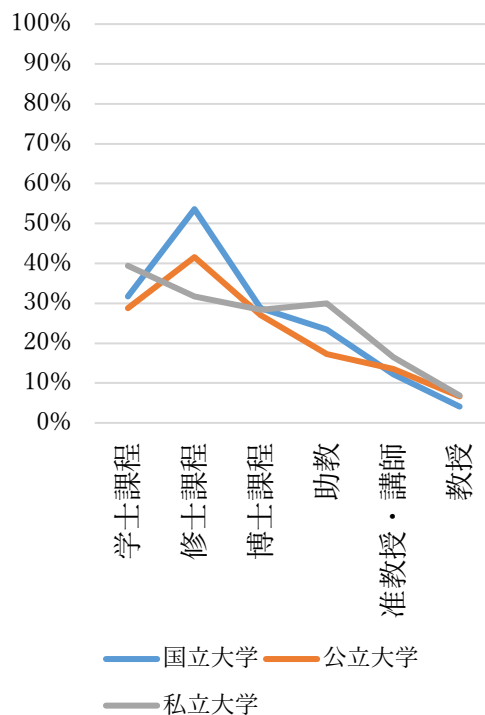


### 農学

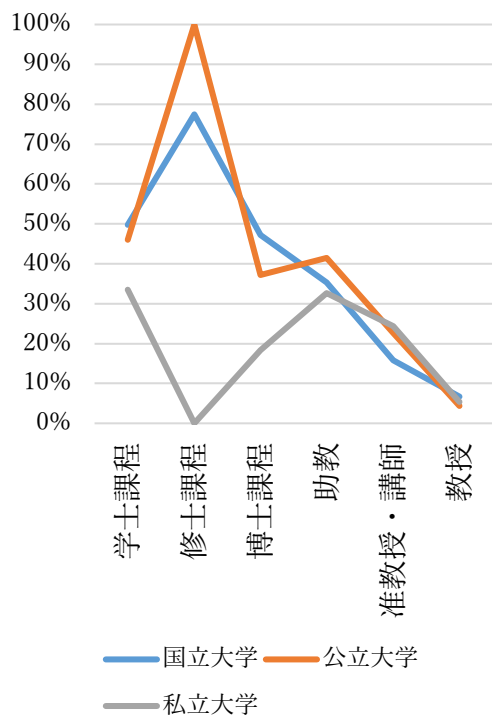
(獣医学、水産学を含む)



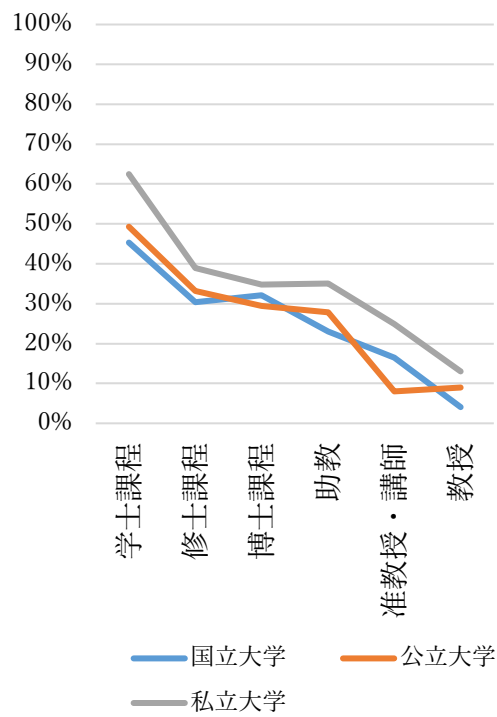
### 医学



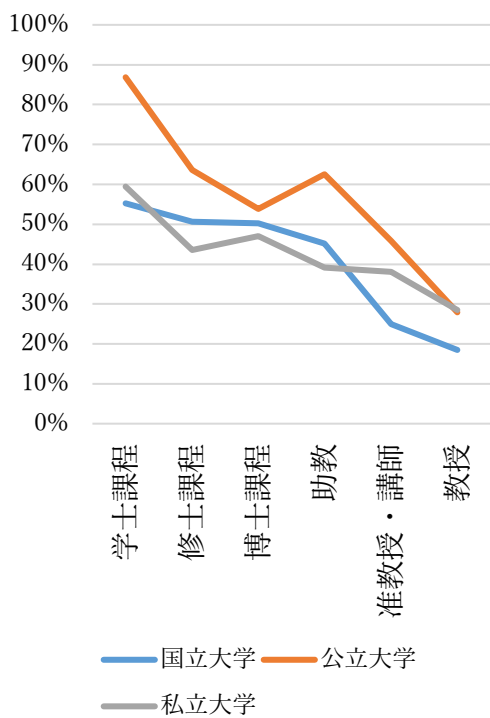
### 歯学



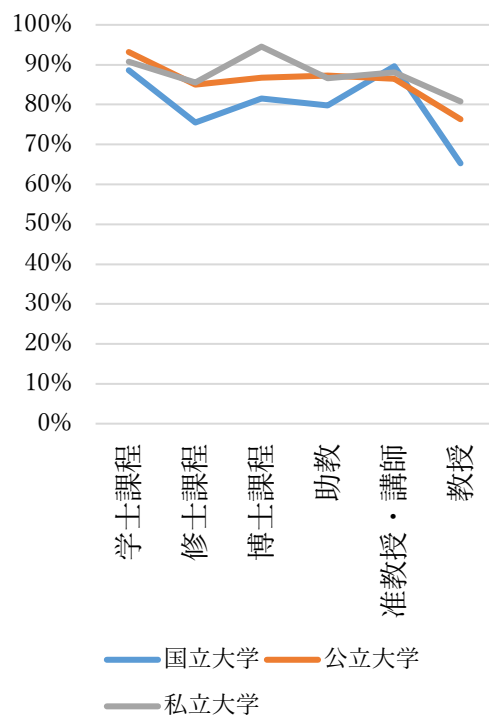
### 薬学



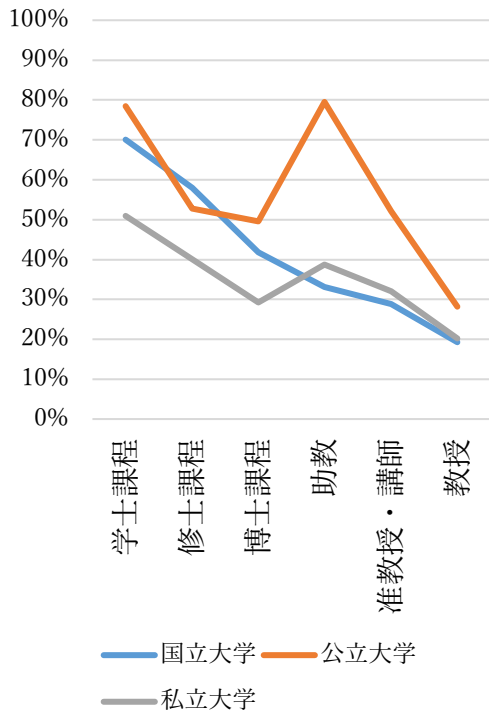
### 教育



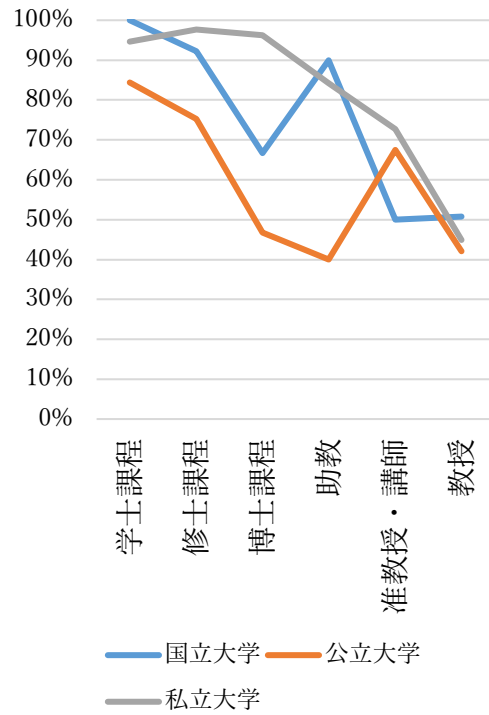
### 看護学



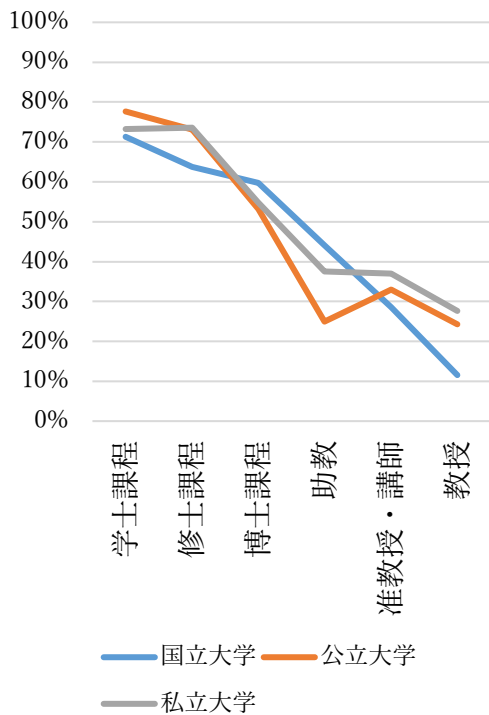
### 保健その他



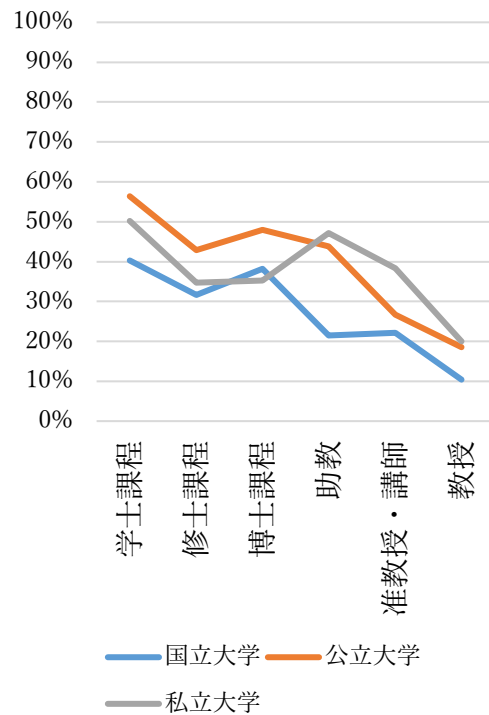
### 家政



### 芸術



### その他



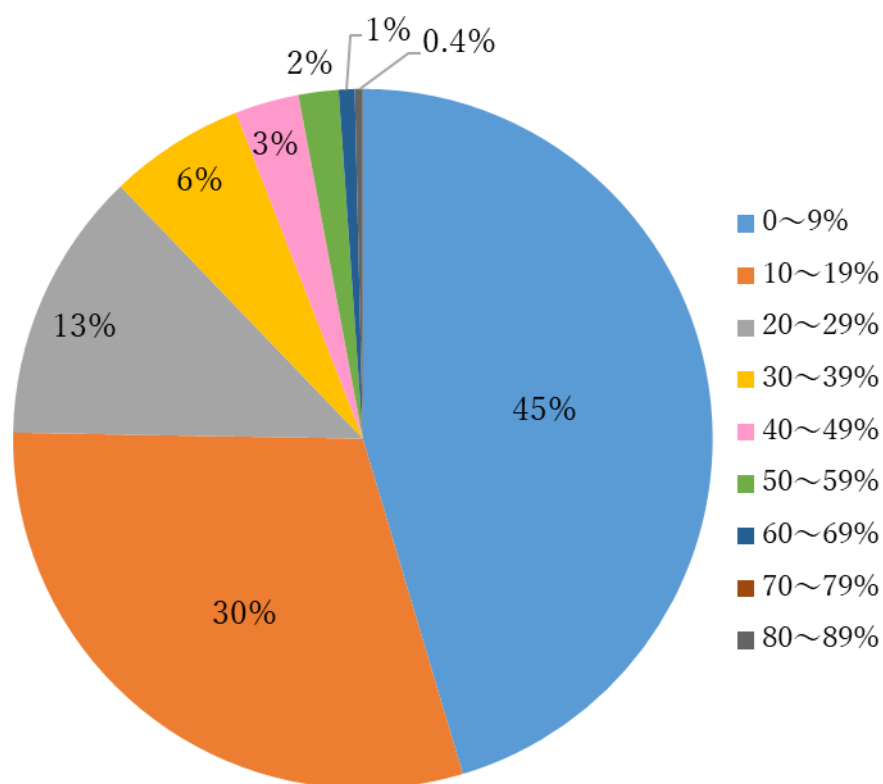
### 3.2 経営層への女性参画

組織の意思決定にかかわる経営層への女性の参画は、大学における男女共同参画の実を確実に上げるために最重要の課題の一つであり、これまでも繰り返し触れてきたところである。ここでは、あらためて、回答全大学の様相を明らかにし、課題を示唆したい。

#### 3.2.1 全大学

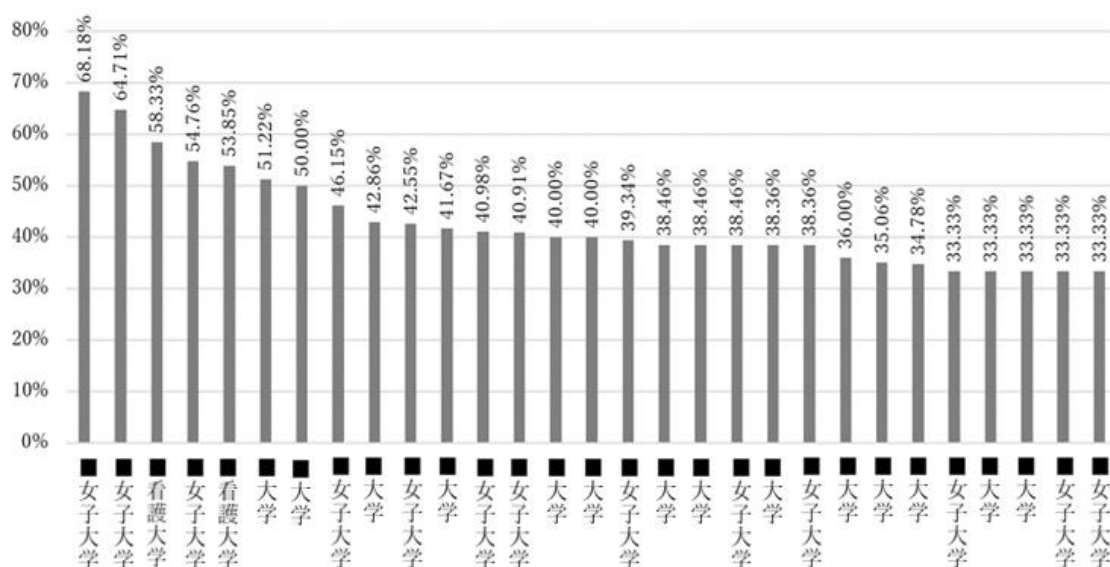
回答大学のうち、経営層が10名以上いる大学(271大学)で、女性経営層の比率をみたのが次図である。ここからわかるように、経営者の女性比率が、0%の大学は7.38%(20大学)あり、10%未満の大学を集計すると45.39%(123大学)と過半数近い大学が含まれ、30%未満の大学は87.82%(238大学)である。経営者の女性比率が30%以上の大学は、12.18%(33大学)にとどまる。この数値は、きわめて厳しい現状を表していると言えよう(数値詳細はPart I分析編付表7 経営層女性比率ごと大学数(経営層10名以上の大学))。

経営層10名以上の大学(271大学)における女性経営層の比率



次に、これら 271 大学中で経営層の女性比率が高い大学上位 30 位をみたのが下図である。看護大学・女子大学が高位に入っており、30 位以下も含めると、小規模大学において女性経営層参画が高い。

経営層の女性比率が高い大学上位 30 位 (271 大学中)



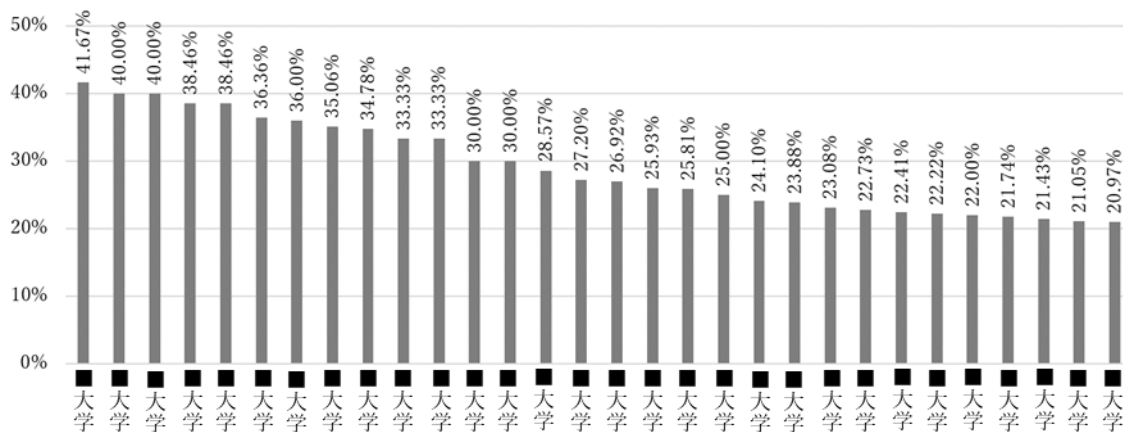
### 3.2.2 女子大学・公立大学を除いた大学での経営層

女子大学と、看護大学・元女子大学・看護大学等が多く含まれる公立大学は、経営層の数にその影響があると考えられるため、近年の大学の経営層への女性参画を知るべく、これらを除いて経営層の女性比率上位 30 大学を示し、割合ごとの大学数を見たのが次の図である (数値詳細は Part I 分析編付表 8 女子大学・公立大学を除いた経営層女性比ごとと大学数を参照)。

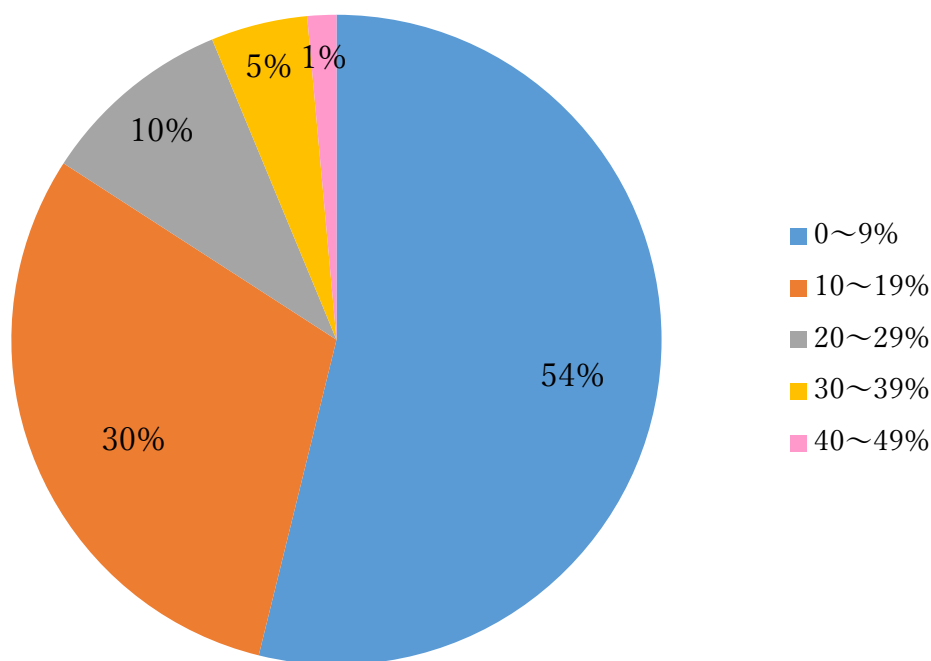
これから見るように、経営層の女性比率においてトップの大学であれ女性は約 4 割 (41.67%) にとどまり、経営層において女性が半数を超えている大学はない。208 大学のうち、経営層の女性比率が 0% の大学は 8.65% (18 大学) あり、10% 未満の大学を集計すると 53.85% (112 大学) と過半数以上の大学が含まれ、30% 未満の大学は 93.75% (195 大学) である。経営者の女性比率が 30% 以上の大学は、6.25% (13 大学) であった。

女性の参画において、例外・特別視されることなく女性たちが個々の能力を生かしやすく効果が生じる目安がいわゆる critical mass としての「30%」と言われているが、大学経営層においては、93.75% を超える大学において女性比率が 30% に届いておらず、この点は大学からのジェンダー平等の実現という点で喫緊の課題である。

経営層の女性比率上位 30 大学（女子大学・公立大学を除く）



経営層の女性比率（女子大学・公立大学を除く）



さらに大学トップへの女性参画という観点から、学長にこれまで女性が就任したことがあるかどうかをみると、今回の調査においてアンケートに回答した 298 大学のうち約 26.51% (79 大学) で女性が長として就任したことがある。この内訳をみると、国立大学 7 大学、公立大学 10 大学、私立大学 62 大学である (Part I 分析編付表 9 女性学長が就任したことのある大学を参照)。これを学部数による規模別でみると、8 学部以上 2 大学、5~7

学部 11 大学、2~4 学部 36 大学、単科大学 30 大学という結果で、少数・単学科の大学において女性学長が就任している傾向があることがわかる（とくに看護大学 9 大学、女子大学 18 大学、教育大学 23 大学で計 50 大学）。逆に言えば、大規模大学での学長への女性就任にはいまだ大きなハードルがあることがわかる。

### 3.3 地域（全国 8 ブロック別）の特色

本調査で明らかになった点の一つが、男女共同参画において地域ごとのばらつきがみられることである。回答した全国の大学を所在地によって、次項表のように北海道・東北・関東甲信越・東京・東海および北陸、近畿、中国四国、九州沖縄の 8 ブロックに分類し（Part I 分析編付表 10 ブロック別アンケート回答率に示す）、分析を行っていく。

ブロックの分類表

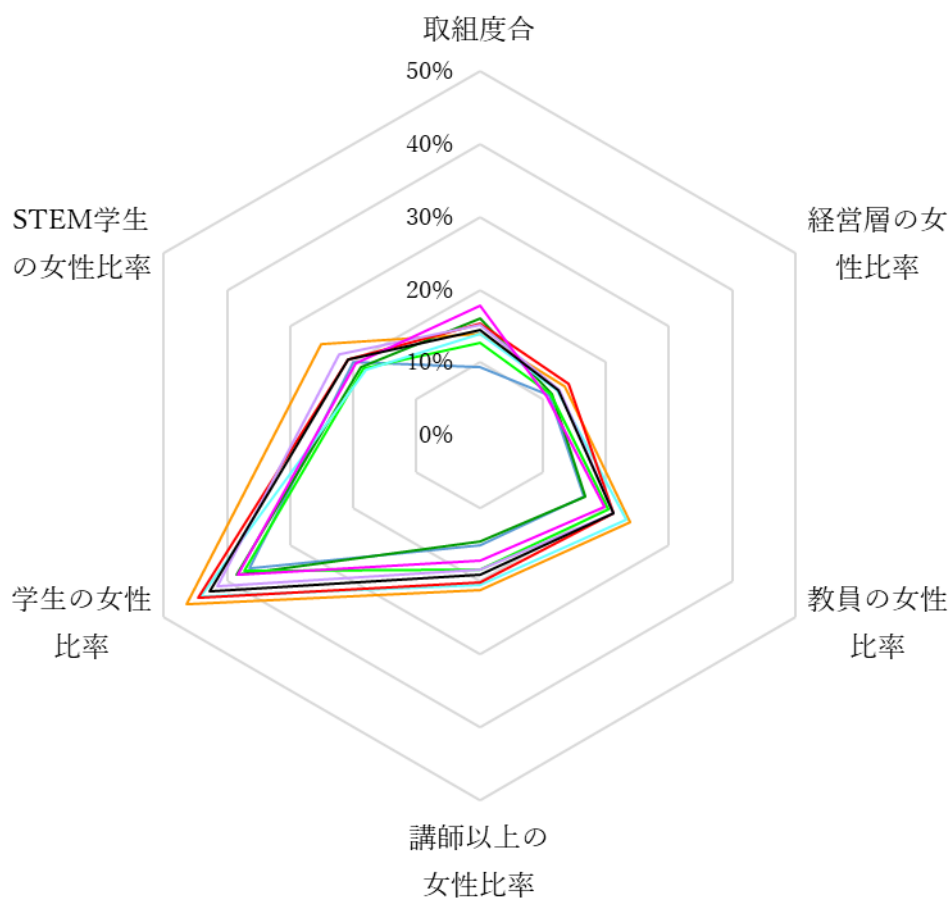
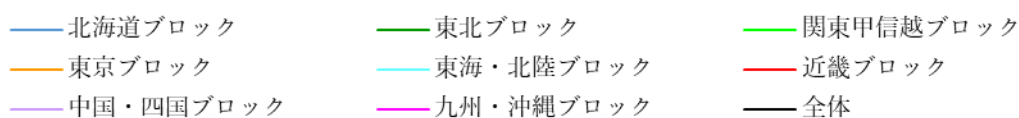
ブロック名	都道府県名
北海道	北海道
東北	青森県 岩手県 福島県 秋田県 山形県 宮城県
関東甲信越	茨城県 長野県 新潟県 群馬県 埼玉県 神奈川県 山梨県 千葉県 栃木県
東京	東京都
東海・北陸	富山県 石川県 福井県 岐阜県 愛知県 三重県 静岡県
近畿	滋賀県 京都府 大阪府 兵庫県 奈良県 和歌山県
中国・四国	鳥取県 島根県 岡山県 広島県 山口県 徳島県 香川県 愛媛県 高知県
九州・沖縄	福岡県 佐賀県 長崎県 熊本県 大分県 宮崎県 鹿児島県 沖縄県

まず、ブロックごとに大学の各指標を比較したのが次の表と図である。ここから見るように、東京ブロックが教員の女性比率、講師以上の女性教員比率、STEM 分野学生の女性比率が最も高く、近畿ブロック、東海・北陸ブロックがそれに続く。逆に北海道ブロックは、教員女性比率、講師以上の女性教員比率、学生の女性比率が全国ワーストで、しかも大学の男女共同参画への取り組み度合も最低である。ただ、北海道ブロックは、STEM 分野学生の女性比率は比較的高い。これは、農学系分野を要する大学が北海道に多く、そこに女子学生が引き寄せられていることが推測され、地方の特性を生かしていく可能性が示されていると言えよう。6つの指標ごとのブロック別データとチャート図を次に示したが、チャート図は差が見づらいので、総体としてわかりやすいよう積み上げグラフとしても示した。

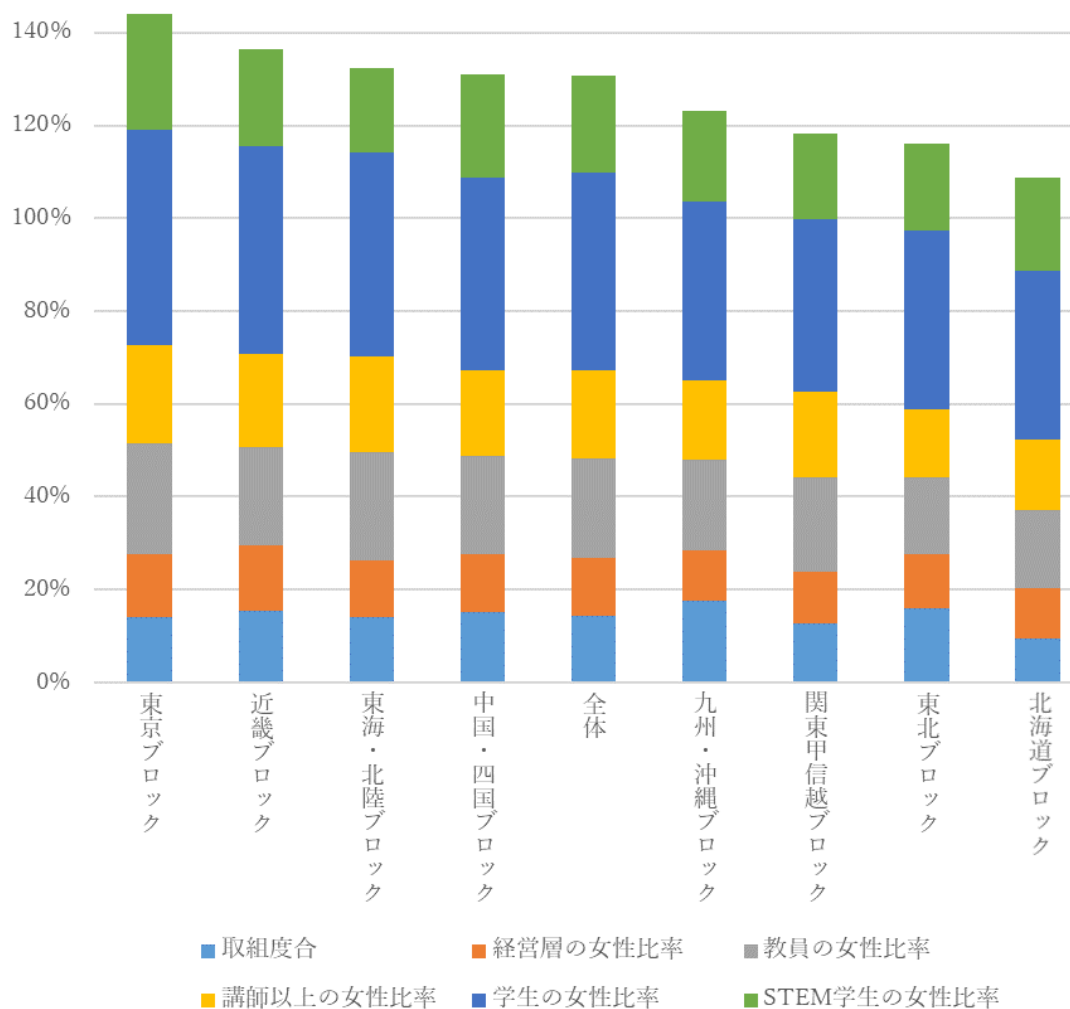


6 指標のブロック別比較表

	取組度合 (%)	経営層の女 性比率(%)	教員の女性 比率(%)	講師以上の 女性比率(%)	学生の女性 比率(%)	STEM 学生の 女性比率(%)
東京ブロック	14.01	13.50	23.91	21.19	46.39	25.12
近畿ブロック	15.40	14.04	21.21	20.23	44.57	20.92
東海・北陸ブロック	13.96	12.32	23.27	20.56	44.17	18.06
中国・四国ブロック	15.14	12.58	21.20	18.42	41.51	22.20
全体	14.45	12.43	21.28	19.08	42.70	20.75
九州・沖縄ブロック	17.74	10.59	19.71	17.16	38.32	19.62
関東甲信越ブロック	12.63	11.19	20.36	18.38	37.26	18.38
東北ブロック	16.10	11.47	16.72	14.54	38.42	18.78
北海道ブロック	9.35	11.08	16.62	15.16	36.57	20.04



## 6 指標のブロック別比較

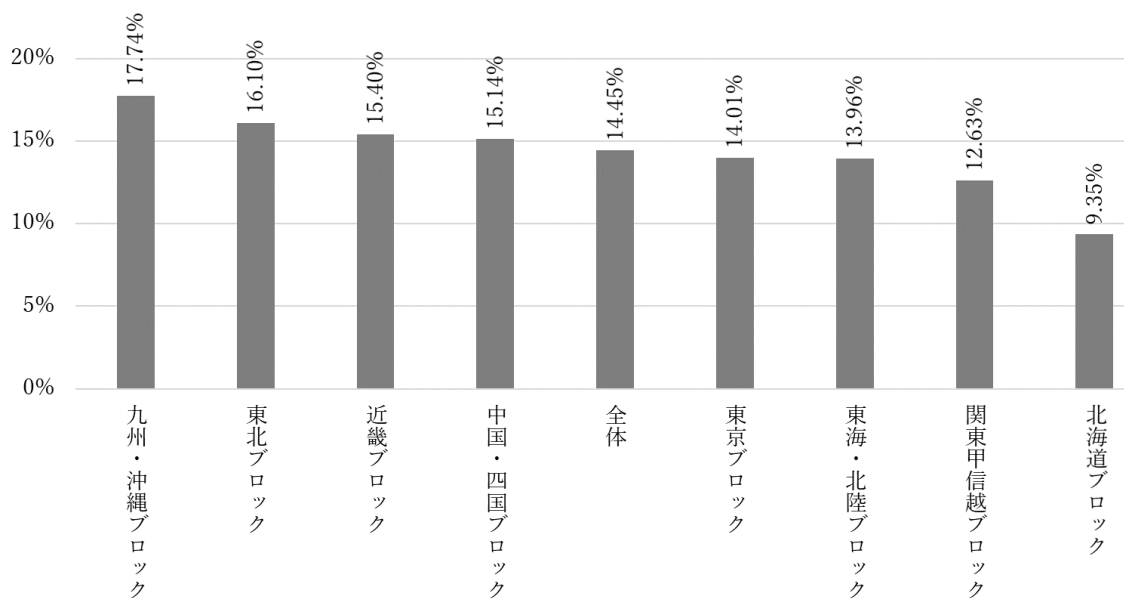


つまり、東京や近畿、東海ブロックという大都市を要するブロックの女性比率が高く、地方は低い傾向があるということなのだが、とくに学生においてこうした差が認められる事実には留意すべき点がある。すなわち、人口比では都市と地方とで性比が異なるわけではないので、地方においては女子の大学進学率が低い傾向にあることが影響していることが当然考えられるが（学校基本調査によってもそれは明らかである。Part I 分析編付表 11 学校基本調査 男女別・都道府県別大学進学率 参照）、それに加え、大学進学する女子が都市に移動流入している可能性である。いずれにしても、地方においては、各大学を超えてブロックや地方の大学全体で、女子の大学進学をエンカレッジし、その中でも地元の大学の魅力をアピールし進学を促す努力が求められるのではないかと。また地方では、学生の女性比率だけでなく、教員の女性比率も少ない傾向があるが、女性研究者採用人数を増加させロールモデルを示していくことが、学生の女性比率増加への一方策ともなるだろう。いずれにしても、大学の男女共同参画を日本全体で進めていくには、地方の底上げが必要であることが示されており、地方の大学の連携が求められているだろう。

(1) 大学の男女共同参画への取り組み度合

Top3 ①九州沖縄ブロック ②東北ブロック ③近畿ブロック

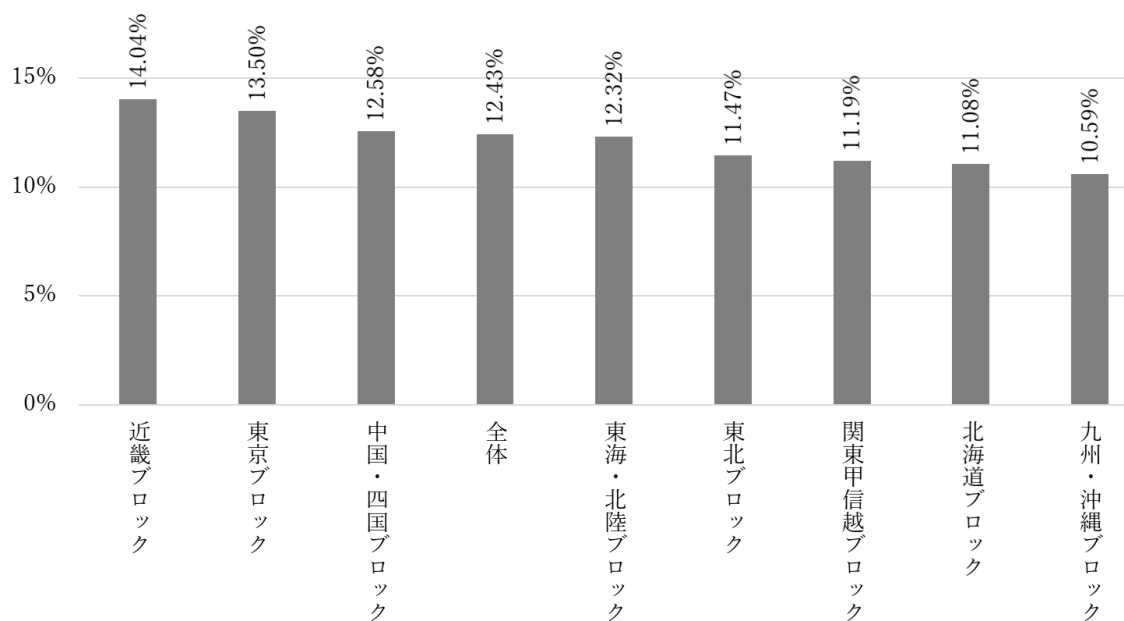
Bottom3 ①北海道ブロック ②関東・甲信越ブロック ③東海・北陸ブロック



(2) 経営層の女性比率

Top3 ①近畿ブロック ②東京ブロック ③中国・四国ブロック

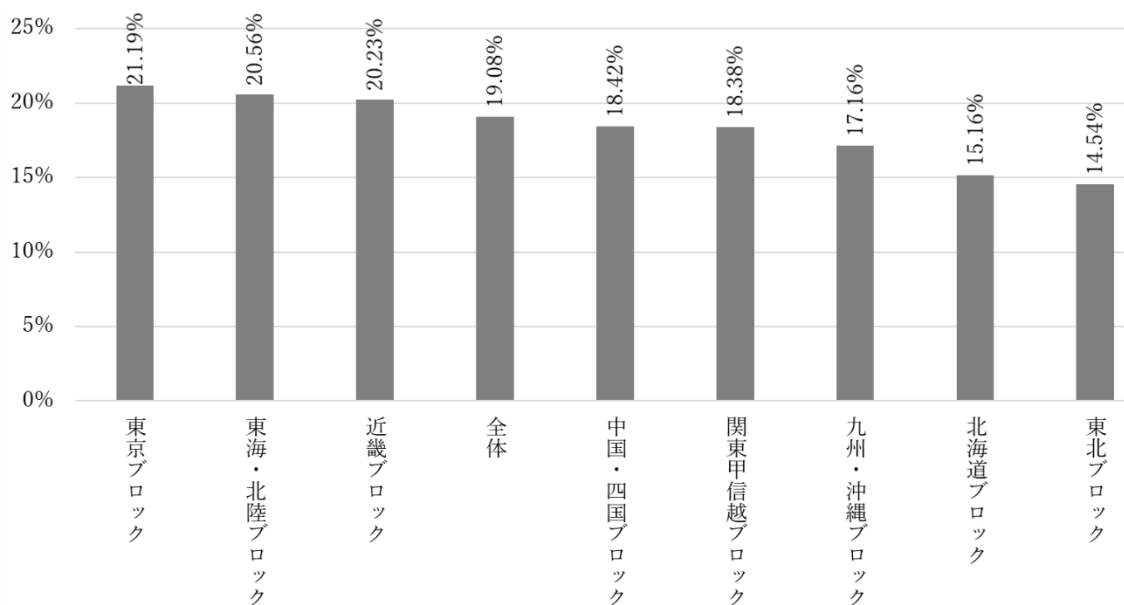
Bottom3 ①九州・沖縄ブロック ②北海道ブロック ③関東・甲信越ブロック



(3) 講師以上の女性教員比率

Top3 ①東京ブロック ②東海・北陸ブロック ③近畿ブロック

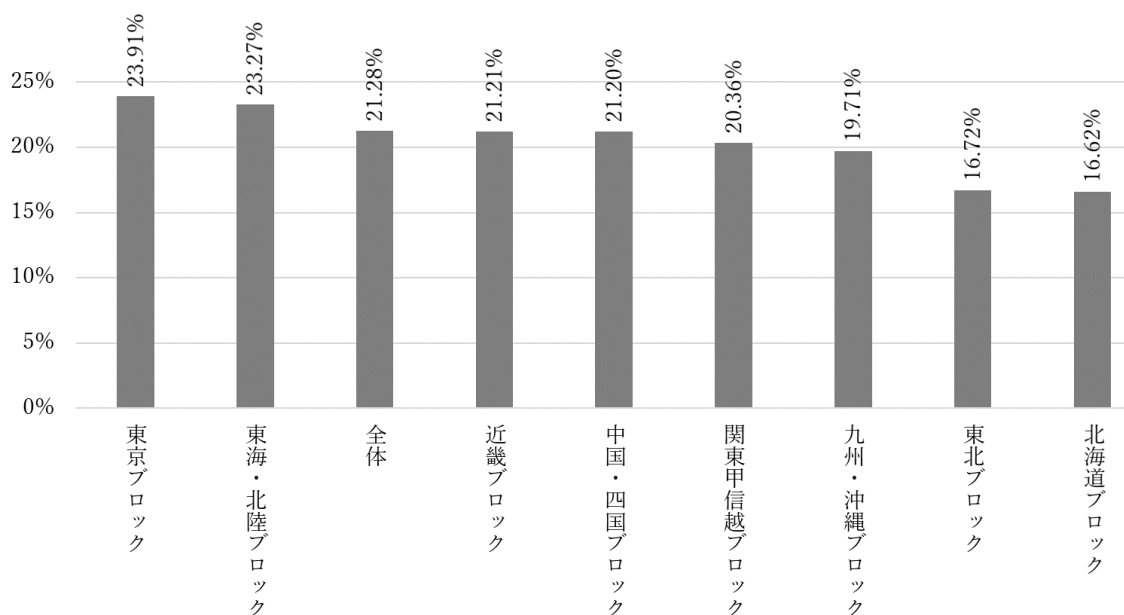
Bottom3 ①東北ブロック ②北海道ブロック ③九州・沖縄ブロック



(4) 教員の女性比率

Top3 ①東京ブロック ②東海・北陸ブロック ③近畿ブロック

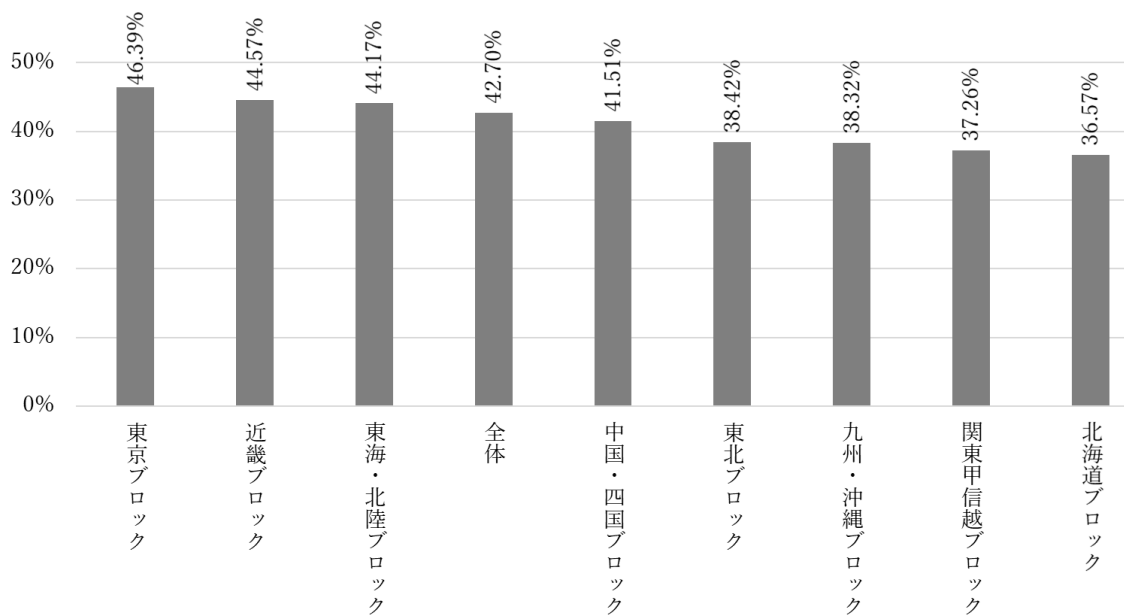
Bottom3 ①北海道ブロック ②東北ブロック ③九州・沖縄ブロック



(5) 学生の女性比率

Top3 ①東京ブロック ②近畿ブロック ③東海・北陸ブロック

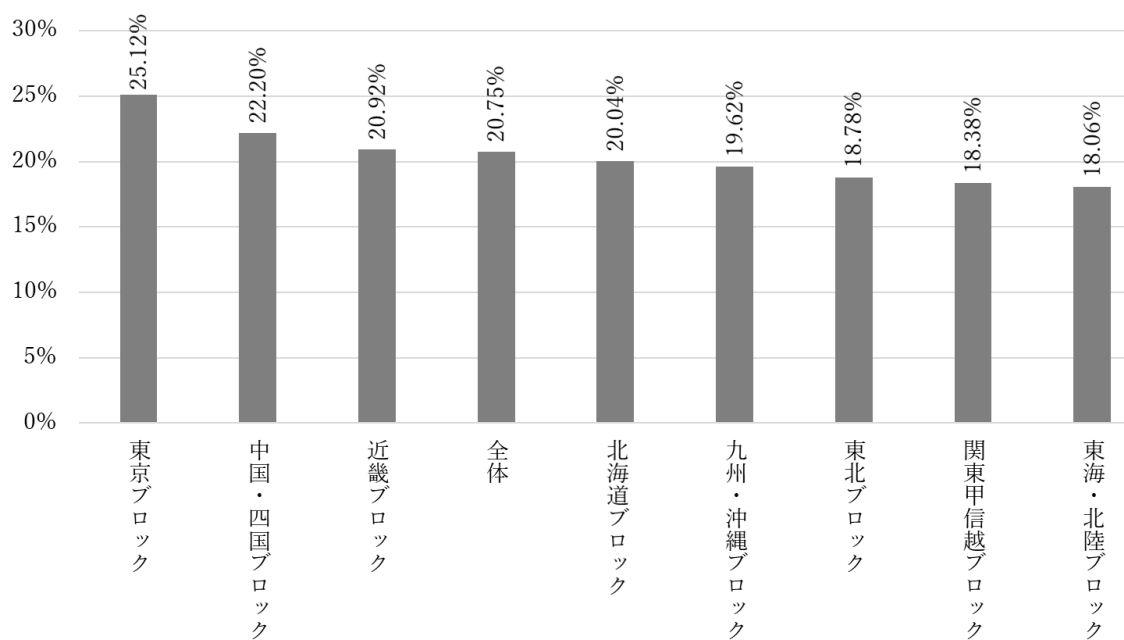
Bottom3 ①北海道ブロック ②関東・甲信越ブロック ③九州・沖縄ブロック



(6) STEM分野学生の女性比率

Top3 ①東京ブロック ②中国・四国ブロック ③近畿ブロック

Bottom3 ①東海・北陸ブロック ②関東・甲信越ブロック ③東北ブロック



## 4. グッドプラクティス例－自由記述から

本アンケートでは、自由記述欄に多くの回答をいただき、各大学がそれぞれに工夫しておられる様相が浮かび上がってきた。以下にいくつかの例を紹介する。複数の大学が同じ実践をしている項目もある。

### 4.1 採用関係

- 「配偶者帯同雇用制度」を2017年度に導入し、公募要領への掲載やホームページで広報するなど学内外への周知に努め、2018年11月に第1号の支援対象者が誕生した。
- 工学系を中心とする女性限定公募。 ※女性限定公募は、他の大学においてもかなり普及している。

**とくに採用の障害となる抵抗（性別のステレオタイプに基づく無意識のバイアス）を減ずる取り組み**

- 採用プロセスにおける担当者へのアンコンシャスバイアス研究を義務付けている。
- 教員人事選考過程におけるダイバーシティオブザーバー参加によるダイバーシティレポート制度（無意識のバイアス等の排除、透明性確保）を設けている。

### 4.2 上位職増強関係

- 「女性教員特別昇任（ポストアップ）制度の実施」。優秀な女性研究者の雇用・育成を促進し、大学全体の教育・研究を活性化させることを目的とし、女性教員の上位職登用の円滑な推進を動機付けるため実施している。平成27年度に本ポストアップ制度を構築してから、毎年、1～3名のポストアップを実施し、平成30年度までに累計10名のポストアップを実施。
- 女性教員昇任システム。ポストの空きがないことが理由で昇進できない優秀な女性教員について、学長裁量経費で差額を負担することで、ポストがなくとも承認できるようにしている。2017年度2名、2018年度2名がこれにより教授に昇任した。
- 「One-up 公募制度」「ウーマンテニュアトラック One-Up」。前者は、助教を准教授とするなど上位の職位で公募することが女性研究者採用に効果的と見込まれる場合に、上位の職位で女性限定公募できる制度。2012年度からこれまでに5名の准教授・教授採用実績。これを拡充したのが後者で、テニュア付与時に基準に達している女性研究者を上位の職位で採用できる制度。これにより女性研究者が採用時だけでなくテニュア付与時にも上位職に登用することができ登用機会が広がった。

### 4.3 女子学生進学促進

- 女子学生向けの住まい支援。自宅から通学困難な女子学生のため、キャンパスに近くセキュリティ高く、かつ保護者の宿泊が可能な、大学と提携した民間マンションを紹介する。

#### 4.4 環境整備（育児期間中の研究援助）

- 「研究専念教員制度「自然科学系女性教員優先枠」の設置」ライフイベントとの両立を抱える若手女性教員の研究専念時間の確保・研究力向上を目的に、授業・役職・教授会出席の免除を行う研究専念教員制度「自然科学系女性教員優先枠」を設定。適用期間中は自主経費を用い代替教員も措置する。対象研究プロジェクトは、科研費「基盤研究 B」相当額の外部資金（直接経費総額 500 万円以上）。（但しまだ該当者無）
- 育児中の教員等への特任助教配置 ※研究支援員制度はかなりの大学で実施。

#### 4.5 環境整備（保育園・ベビーシッター関係）

- 学内保育施設で延長保育・一時預かり・病後児保育のほか、24 時間保育可能。
- プラス  $\alpha$  保育（夜間や休日・出張時、迎えが間に合わないなど、通常の保育所・学童保育ではカバーできない部分の育児支援）。
- 子育て支援システム：システムにあらかじめ利用者とサポーター（主に地域住民及び学生のボランティア。大学がサポーター養成講座を実施する）が登録し、子どもの送迎や預かりを行う。年間 20～30 件の依頼、託児される子供数は年間のべ 500 人を超える。国際学会で海外からの参加者の支援をした実績も有。 ※ベビーシッター補助はかなりの大学で実施。企業主導型保育園の設置も複数大学で有。

#### 4.6 意識改革関係

- すべての教職員にセクハラ研修を義務付け。
- イクメン座談会。男性教職員の育児に関する情報を共有し意見を交換する場を設け、女性の育児への理解を深め負担軽減を図る。

#### 4.7 産学連携関係：いずれも企業と連携

- ダイバーシティリーダー育成講座
- ビジネスリーダー育成塾
- クロスアポイントメント

#### （補足）取り組み項目からみるバッドプラクティス例

- 大学の行う男女共同参画の取り組みを構成員に対し開示していない。大学 HP にも掲載していない。
- 大学における男女共同参画の担当者が存在しない。
- 通称（旧姓）使用の可能範囲が公的に広がりつつあるにもかかわらず、大学での使用制限を変えない。

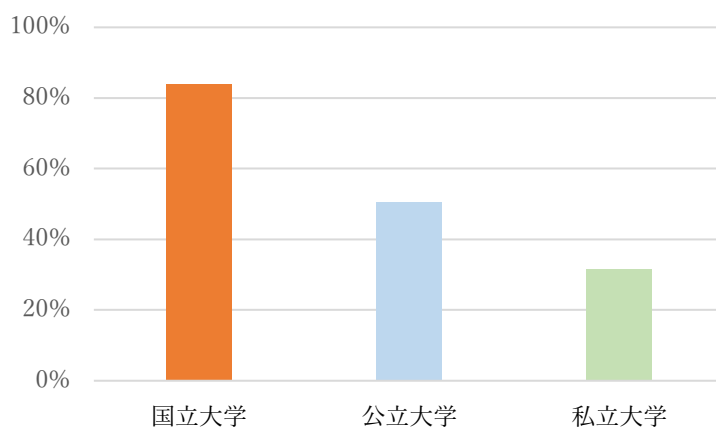
## Part I 分析編付表

表1 アンケート回答率詳細

大学・機関種別	回答数	送付数	回答率 (%)
国立大学	73	87	83.91
公立大学	46	91	50.55
私立大学	192	609	31.53
合計	311	787	39.52

\*回答項目によって回答していない大学もあるため分析編本文で示した数値はこれと異なる場合がある。

種別の回答率



大学種別のアンケート回答数

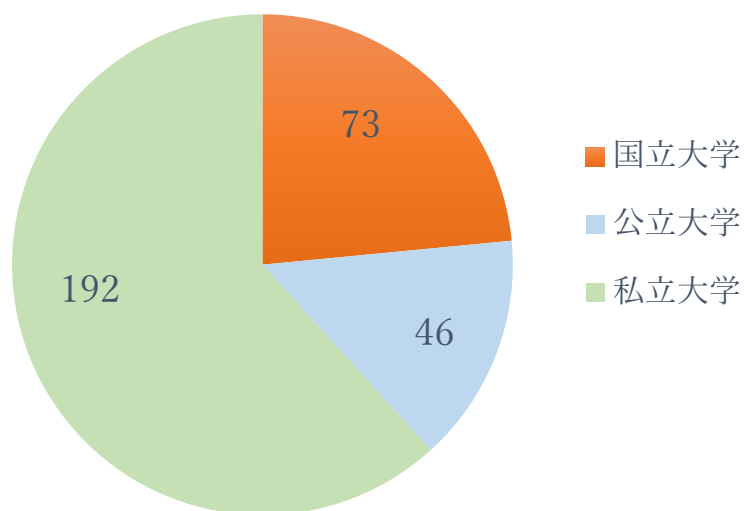




表2 「男女共同参画をすでに達成している」と答えた大学の経営層および教員の女性比率

大学名	経営層の 女性比率 (%)	講師以上の 女性比率 (%)	教員の 女性比率 (%)
■看護大学	100	72.41	78.38
■看護大学	80.00	47.22	65.00
■看護大学	71.43	76.92	79.41
■女子大学	68.18	43.37	43.37
■看護大学	50.00	57.14	64.29
■大学	35.06	48.15	48.15
■大学	25.00	23.33	25.71
■大学	20.00	42.86	43.02
■大学	18.18	28.77	28.77
■大学	17.65	44.83	48.61
■大学	16.67	23.08	21.21
■大学	13.33	25.71	25.83
■大学	12.00	24.27	24.27
■大学	9.09	25.53	32.39
■大学	7.14	51.35	51.35
■大学	6.25	NA	NA
■大学	4.55	19.78	20.43
■大学	0	40.00	40.00
■大学	0	37.50	37.50
■看護大学	NA	NA	NA

表3 大学の男女共同参画への取り組み度合に用いた項目

質問項目	選択肢	質問内容
「男女共同参画」の 具体的施策	1-A-x1	「男女共同参画の推進」を大学・法人の方針としてホームページなどで公表している。
	1-A-x2	男女共同参画室など責任ある組織を作っている。
	1-A-x3	男女共同参画推進を掲げたシンポジウムやセミナー等を開催している。
	1-A-x4	学内・法人内に男女共同参画推進のための研究組織（ジェンダー研究センター等）を設置している。
	1-A-x5	他大学・他法人や地域企業・団体等と連携して男女共同参画推進の取組を行っている。
	1-A-x6	学生向けに、男女共同参画関連科目（女性学・ジェンダー学など）を開講している。
	1-A-x7	学生向けに、女性リーダー育成のためのカリキュラム・授業がある。
	1-A-x8	「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」（性別役割分担意識など）について気づかせるための教職員研修あるいは授業を実施している。
	1-A-x9	図書館・資料室等でジェンダー関連図書の収集や展示等を行っている。
メンタル・サポート 体制の具体的施策	2-A-x1	出産・育児の経験後も働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修を行っている。
	2-A-x2	女性研究者に対するメンター制度を導入している。
	2-A-x3	女性研究者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を設置している。
	2-A-x4	女性研究者等が問題点を共有するために公式にメーリングリスト等を構築し、活用している。
パートナーのいる 研究者への配慮の 具体的施策	3-A-x5	本人が望むすべての場面で通称名使用を認めている。
	3-A-x7	夫婦帯同制度（夫婦が同一大学あるいは近隣地域で就業できるように配慮する制度）を導入している。
女性活躍推進法に 基づく「一般事業者 行動計画」の内部周 知・外部公表の方法	4-A-x1	学内・法人内の見やすい場所への掲示
	4-A-x2	全教職員に対する電子メールでの送付
	4-A-x3	イントラネット（事業所内ネットワーク）への掲載
	4-A-x4	書面（冊子・チラシ等）での配布
	4-A-x5	ホームページへの掲載
	4-A-x6	厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」への掲載

「一般事業主行動計画」の具体的施策	4-D-x1	ポジティブ・アクション（積極的改善措置＝男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供するための措置）を実施した。
	4-D-x2	部局等へのインセンティブ経費（女性教員採用促進経費等）を配分した。
	4-D-x3	女性限定公募をした。
	4-D-x4	公募の際、女性優遇であることを示した。
	4-D-x5	管理職になるための研修・セミナーを実施した。
女性研究者の採用時におけるポジティブ・アクション	6-A-x1	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している。
	6-A-x2	特に女性比率が低い分野や部局について、女性限定採用または女性優先採用を実施している。
	6-A-x3	女性を採用する場合、配偶者の採用にも配慮したシステム（帯同制度など）を整備している。
	6-A-x4	本務を持たない女性非常勤講師・研究員を積極的に常勤教員・研究員として採用している。
	6-A-x5	女性を採用した部局等に対して、人件費ポイント制等におけるインセンティブを付与している。
女性研究者の昇進時におけるポジティブ・アクション	7-A-x1	昇進時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を昇進させている。
	7-A-x2	特に女性比率が低い分野や部局について、女性限定昇進を実施している。
	7-A-x3	特に女性比率が低い分野や部局について、女性優先昇進を実施している。
	7-A-x4	女性を昇進させた部局等に対して、人件費ポイント制等におけるインセンティブを付与している。
	7-A-x5	教員・研究員の業績評価に当たって、育児休業・介護休業期間を勤務時間として換算するなどの配慮をしている。
事務系職員の採用・昇進時におけるポジティブ・アクション	8-A-x1	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している。
	8-A-x2	昇進時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を昇進させている。
	8-A-x3	女性管理職を増やすために、数値目標を設定して取り組んでいる。
	8-A-x4	女性を採用する場合、配偶者の採用にも配慮したシステム（帯同制度など）を整備している。
	8-A-x5	女性非常勤職員を積極的に常勤職員として採用している。

表4 RU18大学の6指標一覧

大学名	取組割合 (%)	経営層の女性比率 (%)	教員の女性比率 (%)	講師以上の女性教員比率 (%)	学生の女性比率 (%)	STEM分野学生の女性比率 (%)	STEM教員の女性比率 (%)	男性任期無 (%)	女性任期無 (%)
■大学	43.90	12.5	18.23	13.95	39.78	22.80	8.49	68.95	59.18
■大学	21.95	4.64	12.11	9.89	23.82	16.34	6.72	81.52	68.30
■大学	41.46	8.6	17.66	15.20	36.83	12.43	5.76	75.12	69.61
■大学	31.71	4.00	13.50	10.66	26.68	18.78	7.64	77.96	71.74
■大学	17.07	9.09	22.70	18.27	35.63	33.33	9.39	64.84	56.06
■大学	41.46	8.00	16.77	13.73	36.65	17.36	8.87	60.29	41.79
■大学	26.83	1.28	15.95	12.83	35.64	22.47	7.73	62.59	56.85
■大学	29.27	12.93	21.12	18.68	37.87	25.45	10.28	71.98	57.71
■大学	53.66	14.45	17.24	15.35	32.37	14.22	8.76	70.44	46.15
■大学	48.78	9.92	18.30	15.48	38.31	24.27	10.24	69.73	55.16
■大学	17.07	12.07	8.11	7.80	15.71	10.90	4.99	82.35	72.62
■大学	31.71	9.92	13.10	10.35	23.36	18.19	7.75	100	100
■大学	26.83	2.27	13.67	13.87	31.50	31.60	12.50	100	100
■大学	51.22	7.53	12.17	9.07	26.02	16.78	5.64	46.08	31.04
■大学	14.63	7.63	13.75	10.86	29.08	21.35	6.82	90.48	85.31
■大学	51.22	6.98	17.74	15.27	30.12	17.39	8.21	58.79	42.69

※回答にNA項目のある2大学を除いた

表5 補助金（女性研究者研究支援事業、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ）採択経験のある大学（公立大学）

大学名	補助金回数 (代表)	補助金回数	合計期間
■大学	2	2	9
■大学	2	2	9
■大学	0	1	6
■大学	1	2	6
■大学	0	1	6
■大学	1	2	6
■大学	1	1	3
■女子大学	1	1	3
■大学	1	1	3
■大学	1	1	3

表6 補助金採択経験のある大学（私立大学）

大学名	補助金回数(代表)	補助金回数	合計期間（年）
■大学	2	2	9
■大学	1	2	9
■大学	1	2	6
■女子大学	0	1	6
■工業大学	1	2	6
■大学	1	1	6
■大学	1	1	3
■大学	1	1	3
■大学	1	1	3
■大学	1	1	3
■大学	1	1	3
■女子大学	1	1	3
■大学	1	1	3
■女子大学	1	1	3
■女子大学	1	1	3
■大学	1	1	3

表7 経営層女性比率ごと大学数（経営層10名以上の大学）

経営層の女性比率	大学数	割合（%）
0～9%	123	45.39
10～19%	81	29.89
20～29%	34	12.55
30～39%	17	6.27
40～49%	8	2.95
50～59%	5	1.85
60～69%	2	0.74
70～79%	0	0
80～89%	1	0.37
合計	271	100

表8 女子大学・公立大学を除いた経営層の女性比率ごとと大学数

女性比	大学数	割合 (%)
0～9%	112	53.85
10～19%	63	30.29
20～29%	20	9.62
30～39%	10	4.81
40～49%	3	1.44
合計	208	100

表9 女性学長が就任したことのある大学

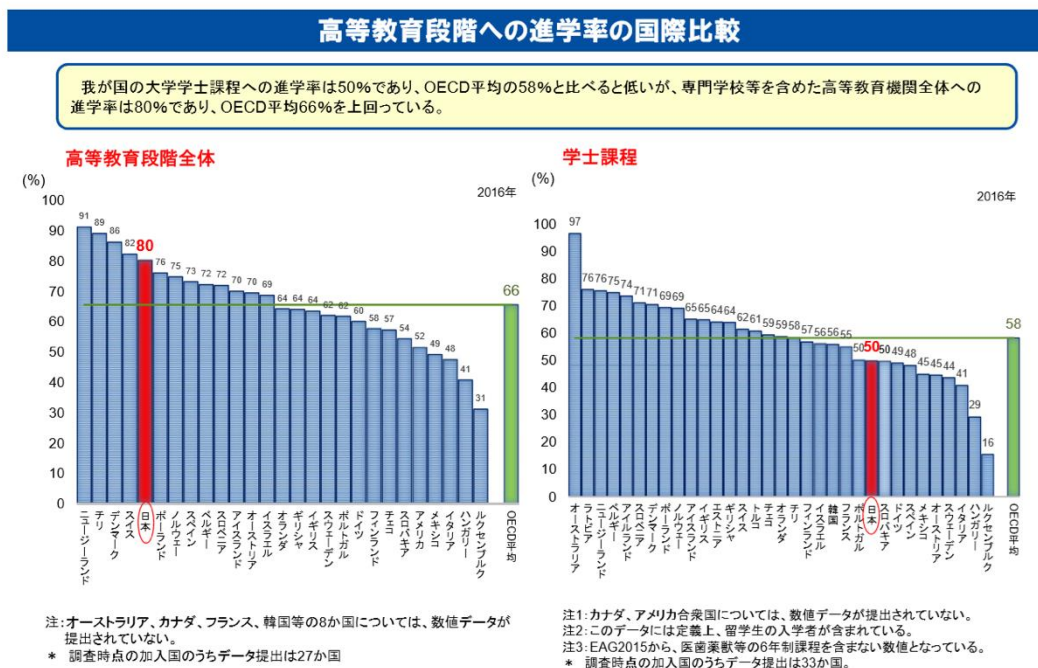
学部数	大学数
8学部以上	2
5～7学部	12 (うち女子大学 2)
2～4学部	36 (うち女子大学 12)
単科大学	30 (うち女子大学 2、看護大学 8)

表10 ブロック別アンケート回答率

ブロック名	回答率 (%)	回答数/全体数
北海道	52.63	20/38 大学
東北	49.02	25/51 大学
関東・甲信越	28.93	46/154 大学
東京	43.48	60/138 大学
東海・北陸	41.58	42/106 大学
近畿	38.51	57/148 大学
中国・四国	36.76	25/68 大学
九州・沖縄	45.57	36/79 大学

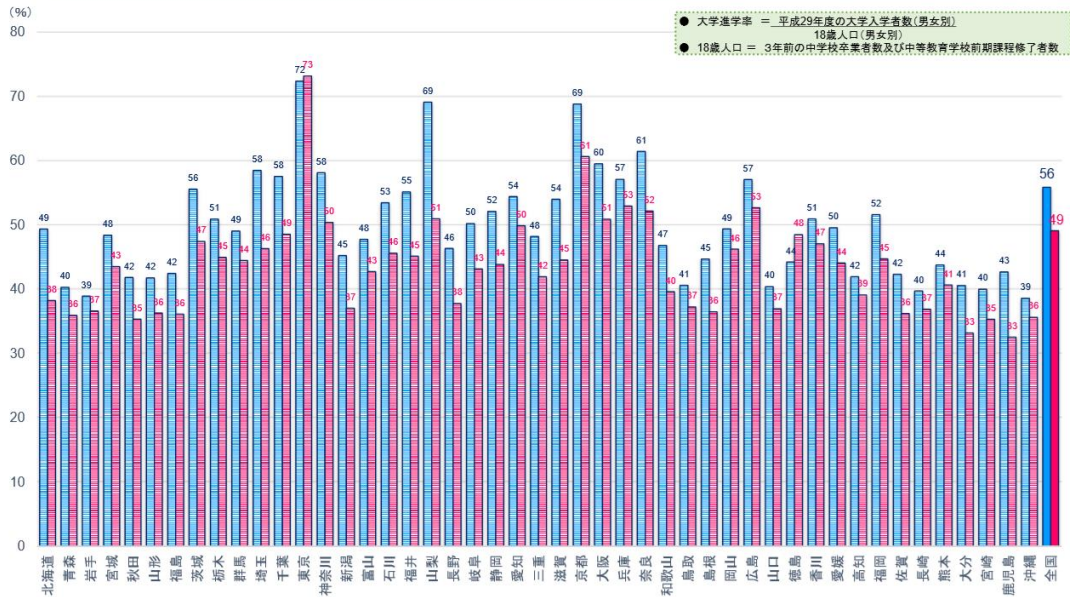
表 11 学校基本調査 男女別・都道府県別大学進学率

※出典：文部科学省「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」  
4.18 歳人口の減少を踏まえた高等教育機関の規模や地域配置



## 男女別・都道府県別大学進学率

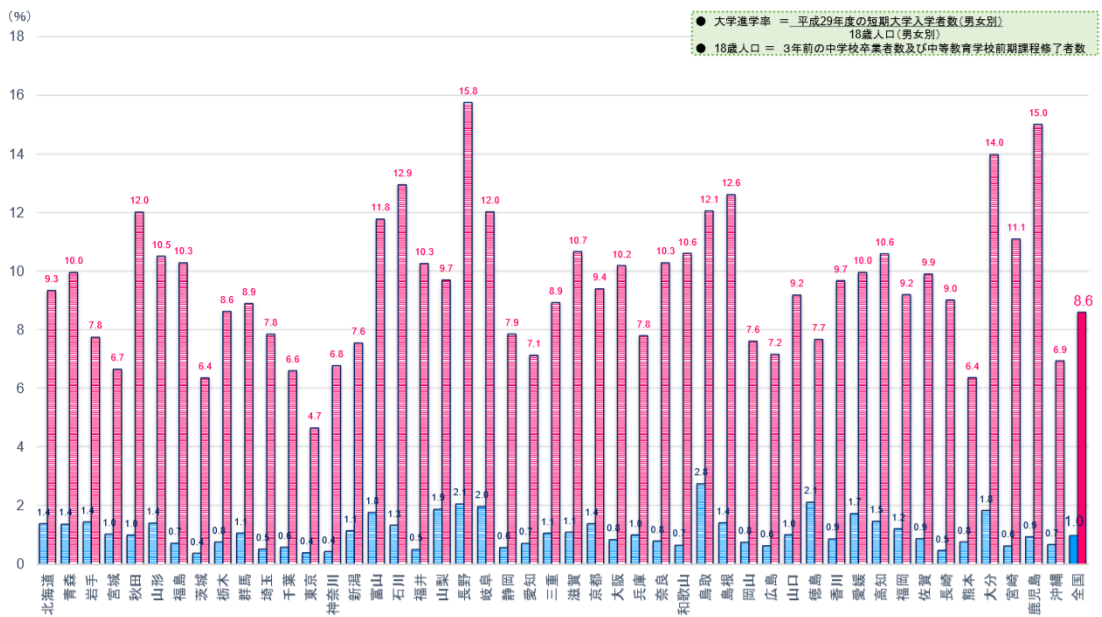
大学進学率を男女別にみると、東京都と徳島県を除く45道府県で男性の方が女性よりも高く、男女の進学率の差は①山梨県(18.2ポイント)、②埼玉県(12.2ポイント)、③北海道(11.1ポイント)、④鹿児島県(10.1ポイント)の順に高い。



【出典】文部科学省「学校基本統計(平成29年度)」

## 男女別・都道府県別短期大学進学率

短期大学進学率を男女別にみると、全都道府県で女性が男性を上回っており、全国的には女性が8.6%、男性が1.0%となっている。女性の短期大学進学率は、①長野県(15.8%)、②鹿児島県(15.0%)、③大分県(14.0%)の順に高くなっている。



【出典】文部科学省「学校基本統計(平成29年度)」



## Part II アンケート回答データ編

全国ダイバーシティネットワーク（OPENeD）ウェブサイト  
<https://www.opened.network/> にて公開

第1部 統計調査（男女共同参画に関する現状調査）

第2部 実態調査（男女共同参画・ダイバーシティ推進取組の実態調査）

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（全国ネットワーク中核機関（群））  
機関・研究者対象アンケート実施・分析 WG メンバー

編集長（座長）

工藤 真由美

（全国ダイバーシティネットワーク実施責任者・大阪大学理事・副学長）

編集・解説

★牟田 和恵 （大阪大学男女協働推進センター（兼）人間科学研究科教授）

島岡 まな （大阪大学男女協働推進センター（兼）法学研究科教授）

梅田 純子 （大阪大学男女協働推進センター（兼）接合科学研究所准教授）

データ分析

春本 要 （大阪大学データビリティフロンティア機構教授）

下條 真司 （大阪大学サイバーメディアセンター長・教授）

★上阪 彩香 （大阪大学数理・データ科学教育研究センター特任助教（常勤））

協力

大坪 久子 （日本大学薬学部薬学研究所上席研究員）

編集サポート

松谷 織絵 （大阪大学男女協働推進センター特任事務職員）

★報告書作成にあたり主となったメンバー

## アンケート回答にご協力いただいた大学・研究機関

### 北海道ブロック

旭川医科大学 小樽商科大学 帯広畜産大学 北見工業大学 北海道大学  
北海道教育大学 室蘭工業大学 公立ほこだて未来大学 札幌市立大学 旭川大学  
札幌大谷大学 札幌学院大学 千歳科学技術大学 苫小牧駒澤大学  
日本赤十字北海道看護大学 藤女子大学 北翔大学 北海道科学大学  
北海道千歳リハビリテーション大学 稚内北星学園大学

### 東北ブロック

秋田大学 岩手大学 東北大学 弘前大学 福島大学 山形大学 会津大学  
秋田県立大学 岩手県立大学 国際教養大学 福島県立医科大学 山形県立保健医療大学  
山形県立米沢栄養大学 岩手保健医療大学 奥羽大学 尚綱学院大学 仙台大学  
東北医科薬科大学 東北学院大学 東北工業大学 東北生活文化大学 東北福祉大学  
東北文教大学 八戸工業大学 宮城学院女子大学

### 東京ブロック

お茶の水女子大学 東京医科歯科大学 東京外国語大学 東京学芸大学 東京芸術大学  
東京工業大学 東京大学 東京農工大学 一橋大学 首都大学東京 青山学院大学  
跡見学園女子大学 上野学園大学 大原大学院大学 北里大学 共立女子大学 杏林大学  
国立音楽大学 慶應義塾大学 国際基督教大学 こども教育宝仙大学 駒澤大学  
事業構想大学院大学 芝浦工業大学 昭和女子大学 昭和薬科大学 成蹊大学 成城大学  
聖心女子大学 大正大学 大東文化大学 帝京科学大学 帝京平成大学  
東京有明医療大学 東京医科大学 東京家政大学 東京経済大学 東京慈恵会医科大学  
東京女子医科大学 東京女子大学 東京通信大学 東京都市大学 東京薬科大学  
東京理科大学 東邦大学 東洋学園大学 東洋大学 二松学舎大学 日本女子大学  
文京学院大学 星薬科大学 武蔵大学 武蔵野大学 明治薬科大学 明星大学 目白大学  
ヤマザキ動物看護大学 立教大学 和光大学 早稲田大学 海上・港湾・航空技術研究所  
自然科学研究機構 情報・システム研究機構

### 関東・甲信越ブロック

茨城大学 宇都宮大学 埼玉大学 信州大学 総合研究大学院大学 千葉大学  
筑波技術大学 筑波大学 長岡技術科学大学 新潟大学 山梨大学  
横浜国立大学 公立諏訪東京理科大学 埼玉県立大学 長野県立大学 新潟県立大学  
開智国際大学 神奈川大学 神奈川工科大学 群馬パース大学 敬愛大学 健康科学大学

国際武道大学 埼玉医科大学 埼玉工業大学 相模女子大学 昭和音楽大学 駿河台大学  
千葉工業大学 鶴見大学 東邦音楽大学 獨協大学 長野保健医療大学  
新潟医療福祉大学 新潟青陵大学 新潟薬科大学 日本工業大学 日本薬科大学  
フェリス女学院大学 平成国際大学 横浜創英大学 横浜薬科大学 了徳寺大学  
麗澤大学 海洋研究開発機構 科学技術振興機構 高エネルギー加速器研究機構  
国際農林水産業研究センター 森林研究・整備機構 森林総合研究所 水産研究・教育機構  
農業・食品産業技術総合研究機構 物質・材料研究機構 量子科学技術研究開発機構

### 東海・北陸ブロック

愛知教育大学 金沢大学 岐阜大学 富山大学 名古屋大学 名古屋工業大学 福井大学  
北陸先端科学技術大学院大学 三重大学 愛知県立大学 石川県立看護大学  
石川県立大学 岐阜県立看護大学 岐阜薬科大学 公立小松大学 静岡県立大学  
静岡文化芸術大学 敦賀市立看護大学 名古屋市立大学 三重県立看護大学  
愛知医科大学 愛知工業大学 愛知淑徳大学 愛知大学 愛知東邦大学 金沢医科大学  
岐阜聖徳学園大学 岐阜女子大学 静岡英和学院大学 静岡産業大学 静岡理工科大学  
椛山女学園大学 聖隷クリストファー大学 中京大学 中部学院大学 中部大学  
桐朋学園大学院大学 豊橋創造大学 名古屋学院大学 名古屋経済大学 名古屋芸術大学  
南山大学 藤田医科大学 四日市大学

### 近畿ブロック

大阪教育大学 大阪大学 京都教育大学 京都工芸繊維大学 京都大学 神戸大学  
滋賀医科大学 奈良女子大学 奈良先端科学技術大学院大学 兵庫教育大学  
大阪市立大学 大阪府立大学 京都市立芸術大学 京都府立大学 神戸市看護大学  
滋賀県立大学 奈良県立大学 兵庫県立大学 藍野大学 追手門学院大学 大阪医科大学  
大阪河崎リハビリテーション大学 大阪体育大学 大阪物療大学 大阪保健医療大学  
大谷大学 関西外国語大学 関西学院大学 京都産業大学 京都情報大学院大学  
京都精華大学 京都薬科大学 近畿大学 甲子園大学 甲南大学 神戸芸術工科大学  
神戸国際大学 神戸松蔭女子学院大学 神戸女学院大学 神戸女子大学 神戸薬科大学  
四天王寺大学 相愛大学 園田学園女子大学 宝塚大学 天理医療大学 天理大学  
同志社女子大学 奈良学園大学 姫路大学  
兵庫医科大学（兵庫医科大学、兵庫医科大学病院、篠山医療センター）  
兵庫医科大学（兵庫医療大学） 佛教大学 武庫川女子大学 明治国際医療大学  
立命館大学 龍谷大学

### 中国・四国ブロック

愛媛大学 岡山大学 香川大学 高知大学 島根大学 徳島大学 鳥取大学  
鳴門教育大学 広島大学 岡山県立大学 県立広島大学 高知工科大学  
山陽小野田市立山口東京理科大学 島根県立大学 新見公立大学 山口県立大学  
吉備国際大学 ぐらしき作陽大学 中国学園大学 比治山大学 広島経済大学  
広島修道大学 広島女学院大学 美作大学 山口学芸大学

### 九州・沖縄ブロック

大分大学 鹿児島大学 鹿屋体育大学 九州工業大学 九州大学 熊本大学 佐賀大学  
長崎大学 福岡教育大学 宮崎大学 琉球大学 沖縄県立看護大学 九州歯科大学  
福岡県立大学 福岡女子大学 宮崎県立看護大学 宮崎公立大学  
沖縄科学技術大学院大学 鹿児島国際大学 鹿児島純心女子大学 活水女子大学  
九州国際大学 九州産業大学 九州文化学園長崎国際大学 熊本学園大学 サイバー大学  
第一薬科大学 長崎国際大学 中村学園大学 西九州大学 福岡歯科大学 福岡看護大学  
福岡大学 南九州大学 宮崎産業経営大学 立命館アジア太平洋大学

地域ブロックごとに国、公、私立、研究機関を50音順に掲載しております。  
ご協力いただきました323大学・研究機関には厚く御礼申し上げます。

全国ダイバーシティネットワーク



**O**-Progressive Initiatives of  
Empowering Network for Diversity

発行年月  
分析・編集  
発行

2020年6月発行

機関・研究者対象アンケート実施・分析WG

全国ダイバーシティネットワーク事務局（大阪大学男女協働推進センター内）

〒565-0871 大阪府吹田市山田丘1-1

Tel : 06-6105-6059 Fax : 06-6879-4406

Mail : [info@opened.network](mailto:info@opened.network)

Website : <https://www.opened.network/>