

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

令和3年1月14日

一般社団法人国立大学協会 教育・研究委員会



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

## 1 背景

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

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

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

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

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

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

## 2 達成目標の設定

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

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

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

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

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

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

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

### (1)女性教員比率

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

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

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

---

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

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

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

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

## **(2)学長、理事、副学長及び大学の意思決定機関等に占める女性の割合**

### **【①学長、理事、副学長(各大学における相当職を含む)】**

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

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

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

### **【②大学の意思決定機関等(①を除く)】**

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

---

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

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

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

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

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

### **(3)教授及び准教授に占める女性の割合**

#### **【①教授】**

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

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

#### **【②准教授】**

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

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

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

---

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

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

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

#### (4) 課長相当職以上に占める女性の割合

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

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

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

### 3 大学が取り組むべき事項

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

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

---

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

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



## 【事項1】 大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大

(取組例)

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

## 【事項2】 女性教員・研究者・女子学生の増加

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

(取組例)

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

### (2) 女性教員・研究者への応募者数増加を目指した取組の実施

(取組例)

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

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

(取組例)

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

---

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

等の開催

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

### **【事項3】 就業環境の整備・充実**

#### (1) ワーク・ライフ・バランスのとれた就業形態の促進（非常勤講師も含む）

（取組例）

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

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

（取組例）

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

#### (3) 育児休業等からの復帰を容易にすることを含めた施設設備の設置・充実

（取組例）

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

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

（取組例）

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

どの体制の整備

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

#### (5) ハラスメント対応の体制整備・強化

(取組例)

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

### **【事項4】 男女の固定的な性別役割分担意識の解消**

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

(取組例)

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

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

(取組例)

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

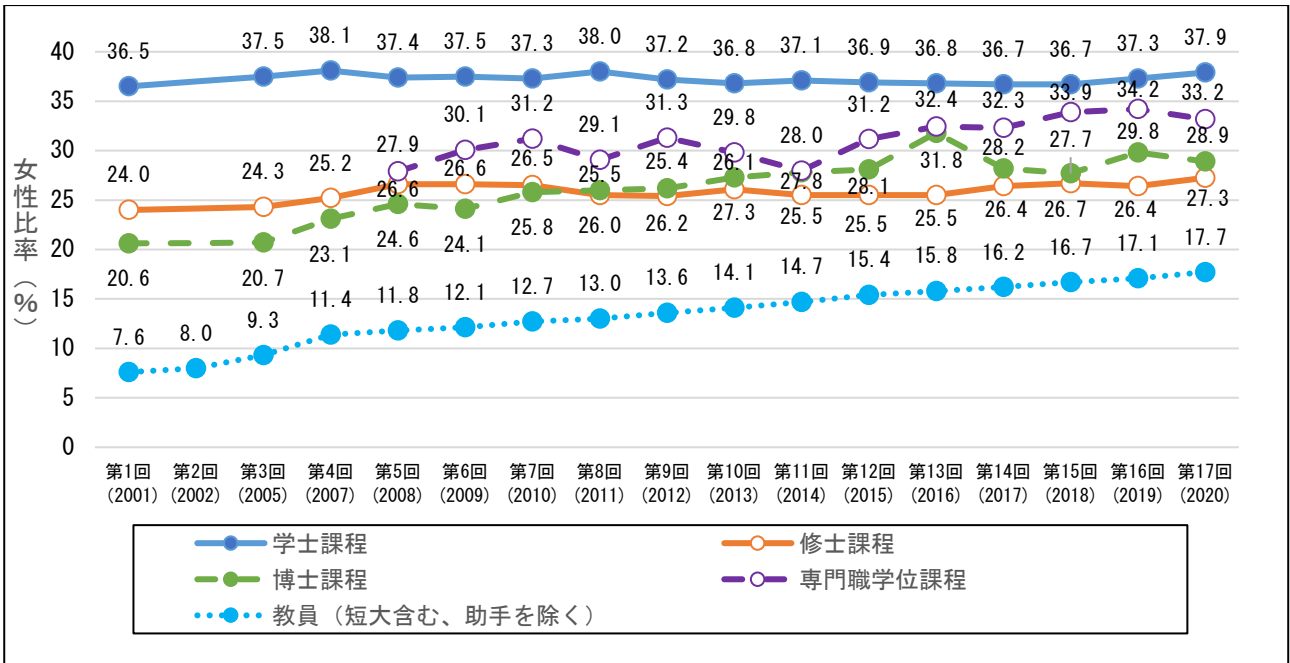
#### (3) 男女共同参画に係る取組の評価の実施と成果の把握

(取組例)

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

【参考資料】

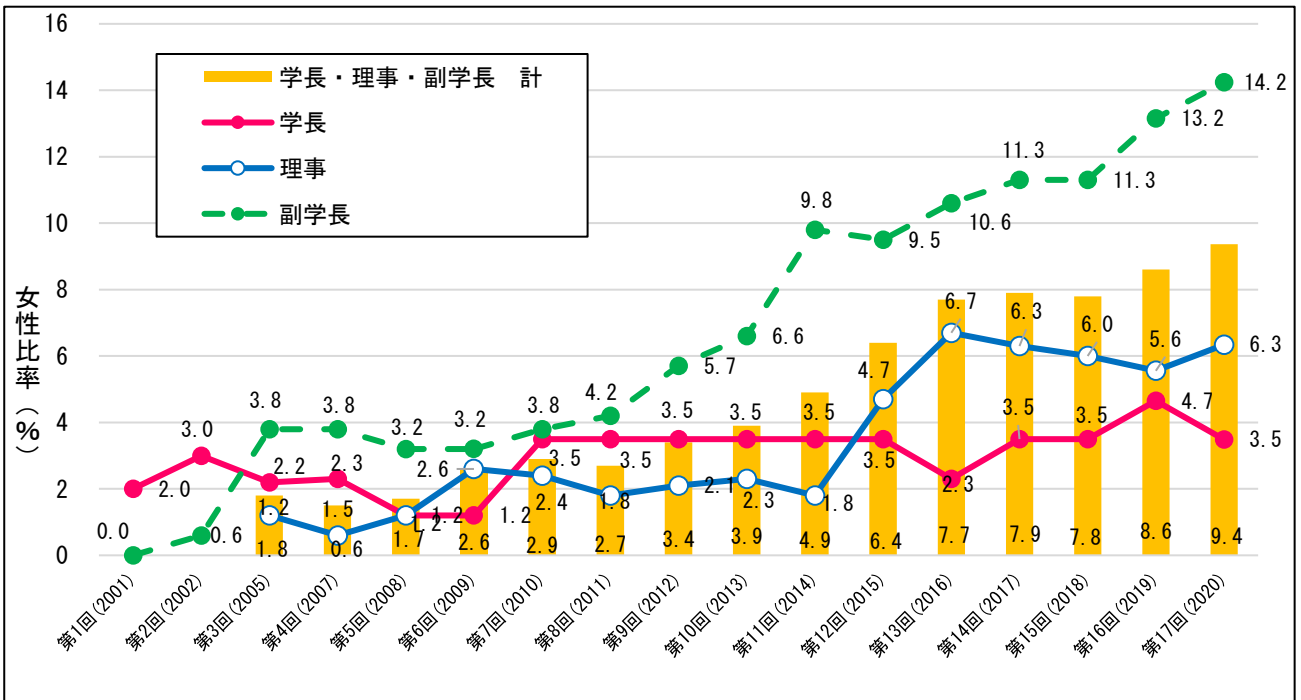
1. 追跡調査年度の学部学生、修士学生、博士学生及び教員（助手除く）の女性比率



※第2回調査では学生について調査を行っていない。

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

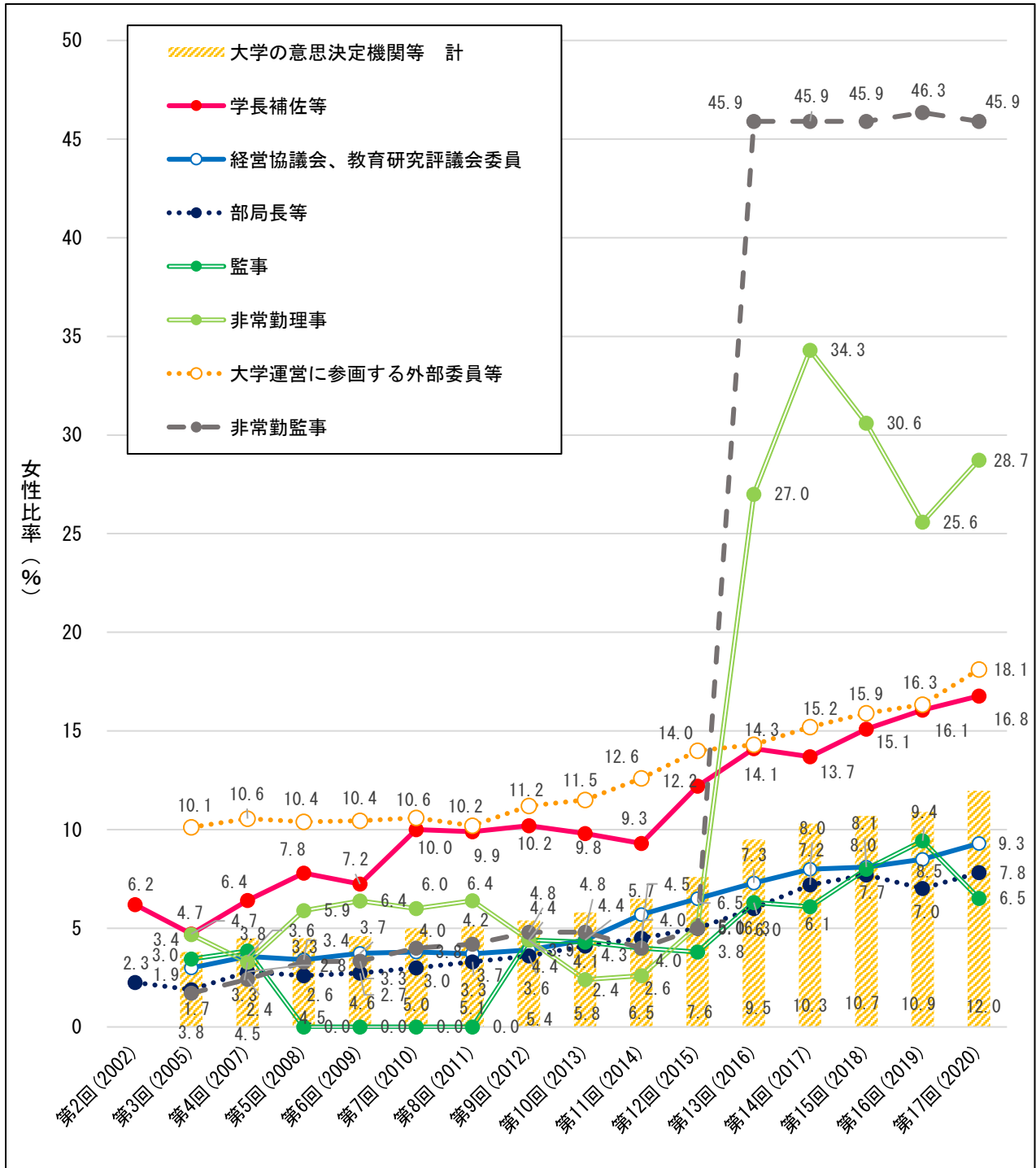
2. 追跡調査年度の学長、理事、副学長における女性比率



※理事については、第3回調査以降（法人化後）の数値を掲載している。

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

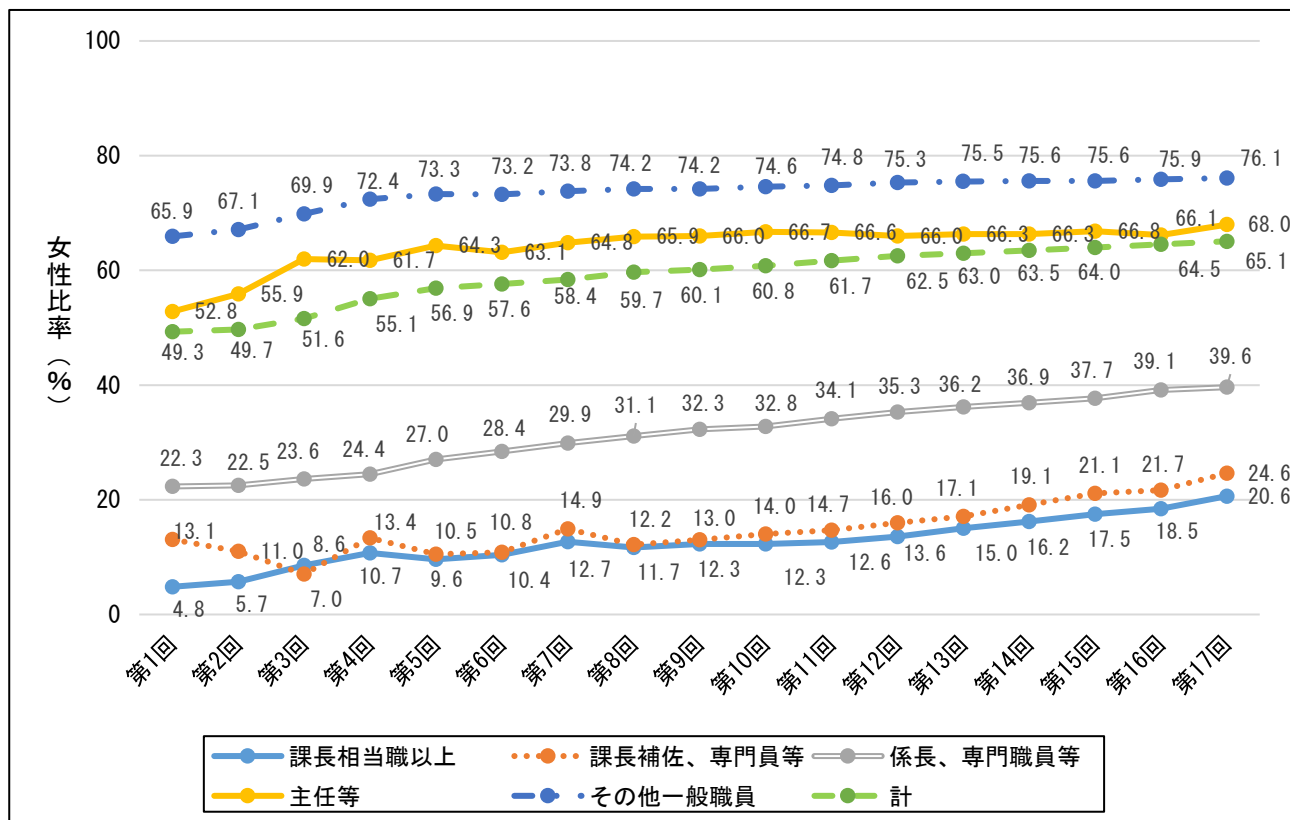
### 3. 追跡調査年度の大学の意思決定機関等（学長、理事、副学長を除く）における女性比率



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

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

#### 4. 追跡調査年度の職名別 職員女性比率



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

## 国立大学の特性格別区分リスト

(別紙)

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

### 総合大学(49大学)

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

### 理工系大学(15大学)

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

### 文科系大学・医科系大学・教育系大学 (22大学)

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