

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）－

平成 28 年 1 月 18 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（2016 年度～2020 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、今後、大学等の教員や研究者としての採用を含む、女性の能力を發揮できる環境の一層の整備に取り組むことは、我が国の発展と成長にも大きく資するものと考えられる。

これまで、「2010 年までに女性教員比率 20%（国立大学協会 2000 年）」、「2020 年までに指導的立場の女性比率 30%（第 2 次男女共同参画基本計画 2005 年）」、「2020 年までに大学の教授等に占める女性の割合 30%（第 3 次男女共同参画基本計画 2010 年）」、「自然科学系全体で 25%という第 3 期基本計画における女性研究者の採用割合の目標を早期に達成するとともに、更に 30%まで高めることを目指す（第 4 期科学技術基本計画 2011 年）」など、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。

各国立大学では、男女共同参画推進のための様々な取組が実施され、年々着実にその成果が表れてきたが、上記の計画に掲げられた数値目標は、依然として未達成である。未だ我が国の研究者に占める女性の割合は世界的に見ても著しく低く、高等教育への進学率の男女差が残ることや大学の意思決定機関等への女性参画が遅れていることなど、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。

政府においては、成長戦略「日本再興戦略」改訂 2015 - 未来への投資・生産性革命 - の柱の一つとして「女性の活躍推進」を打ち出しており、2015 年 6 月に「女性活躍加速のための重点方針 2015」が決定され、女性が活躍できる環境整備の推進や理工系分野における女性の人材育成に力を入れることなどが示されたほか、同年 8 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。）が制定され、一般事業主として、国立大学法人において女性の活躍推進に向けた行動計画を策定することなどが義務づけられた。

また、2015年12月に「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。）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、分野別に2025年度末までの「基本的考え方」並びに2020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」が設定された。

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－」を策定し、「少なくとも2015年までに国立大学の女性教員比率17%以上」との達成目標を設定し、毎年の追跡調査の実施により、その達成状況を検証してきた。

2016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、第4次基本計画の取組や成果目標等を踏まえつつ、2015年までのアクションプランを引き継ぐ新たなアクションプランを策定する。

本アクションプランでは、2016年度から2020年度（2016年4月から2021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設定する。

## 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、女性教員の増加や大学における女性管理職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、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12回追跡調査の結果、2015年5月1日現在の国立大学全体の女性教員比率は15.4%であり目標は未達成となっているものの、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0.5～0.7%ずつ着実に増え続けている。

また、同調査の結果、2015年5月1日現在、女性教員比率が20%以上の国立大学は18大学となり、2005年5月1日当時の3大学から増えている。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予測される。

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、2020年までの達成目標について、従来の女性教員比率に加え、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする」という政府目標及び第4次基本計画を踏まえ、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も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、次の現状に鑑み、2015年までの前アクションプランのように全体として一定割合以上の女性教員比率を2020年までの達成目標とするよりはむしろ、各大学が、それぞれの状況に応じた達成目標を設定することが望ましい。

第3回から第11回までの追跡調査結果による各大学の女性教員比率の増加率を踏まえ、2020年における各大学の女性教員比率見込みを試算したところ、30%以上（40%以上を含め）の達成が可能な大学は86大学中6大学程度と見込まれる一方、20%以上となると半数程度の大学の達成が可能と見込まれる。

それを考慮し、2020年までの各大学の女性教員比率については、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。

---

<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4を参照。

<sup>2</sup> 本達成目標上の教員役職分類は、第4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。

## (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】

第4次基本計画における「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「17%（早期）、更に20%を目指す（2020年）」と設定されているが、学長、副学長のみの目標は設定されていない。

2015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6.4%である。<sup>3</sup>

(3)で後述するように、第4次基本計画の教授等の「成果目標」を達成するためには、国公私立大学全体であと5%程度の増加が必要なことから、国立大学全体の学長、理事、副学長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、2020年までに12%以上の達成を目指す。

### 【②大学の意思決定機関等（①を除く）】

2015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>4</sup>に占める女性の割合は、国立大学全体で7.6%<sup>5</sup>であり、「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合30%」の政府目標とは、現状として大きな隔たりがある。

そのため、2015年までの前アクションプランの成果である、過去5年間（2010年5月から2015年5月まで）を通じた女性の割合の増加率が2.6%<sup>6</sup>であったことから、本アクションプランの5年間では、それと同程度の増加率を維持することとし、2020年までに大学の意思決定機関等に占める女性の割合10%以上の達成を目指す。

---

<sup>3</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12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>4</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。

<sup>5</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12回追跡調査報告書」

<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12回追跡調査報告書」の数値を基に、大学の意思決定機関等に占める女性の割合の過去5年間の合計増加率を算出。

### (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「17%（早期）、更に20%を目指す（2020年）」と設定されている。

2015年5月1日現在、教授等に占める女性の割合は、国公私立大学全体で14.8%、国立大学全体で9.1%である。<sup>7</sup>

2020年までの教授等の「成果目標」達成のためには、国公私立大学全体であと5%程度の増加が必要なことから、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、2020年までに15%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「25%（早期）、更に30%を目指す（2020年）」と設定されている。

2015年5月1日現在、准教授に占める女性の割合は、国公私立大学全体で23.3%、国立大学全体で15.5%である。<sup>8</sup>

2020年までの「成果目標」達成のためには、国公私立大学全体であと7%程度の増加が必要なことから、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、2020年までに23%以上の達成を目指す。

### (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4次基本計画の参考指標の一つにもなっているが、2015年5月1日現在の女性の割合が13.6%<sup>9</sup>であり、「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合30%」の政府目標とは、現状として大きな隔たりがある。

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、2001年から2015年までの女性の割合の増加率（年平均約0.6%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、2020年までに17%以上の達成を目指す。

<sup>7</sup> 出典：文部科学省「学校基本調査」の数値を基に、教授等に占める女性の割合を算出。

<sup>8</sup> 出典：文部科学省「学校基本調査」の数値を基に、准教授に占める女性の割合を算出。

<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12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12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。

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。

なお、その際、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ため、今後実施する第13回以降の追跡調査の調査項目に新たに含める項目を検討する。(例：女性教職員採用比率については、第12回までの女性教員採用比率に加え、女性職員採用比率の追加を検討する。等)

### 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。なお、2011年2月策定の「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－」において挙げた各提言のうち、ほぼすべての大学において実施している内容については、本アクションプランにおいて大学が取り組むべき事項から除外している。

#### 【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

#### 【事項2】 女性教員・研究者・女子学生の拡大

(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、女性限定採用を実施
- ・ 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制等におけるインセンティブの付与
- ・ 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
- ・ 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

<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。

- ・ 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

## (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ベッド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
- ・ ハラスメント防止の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

気の醸成

(取組例)

- ・ 両立支援制度の取得を促すポスター・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

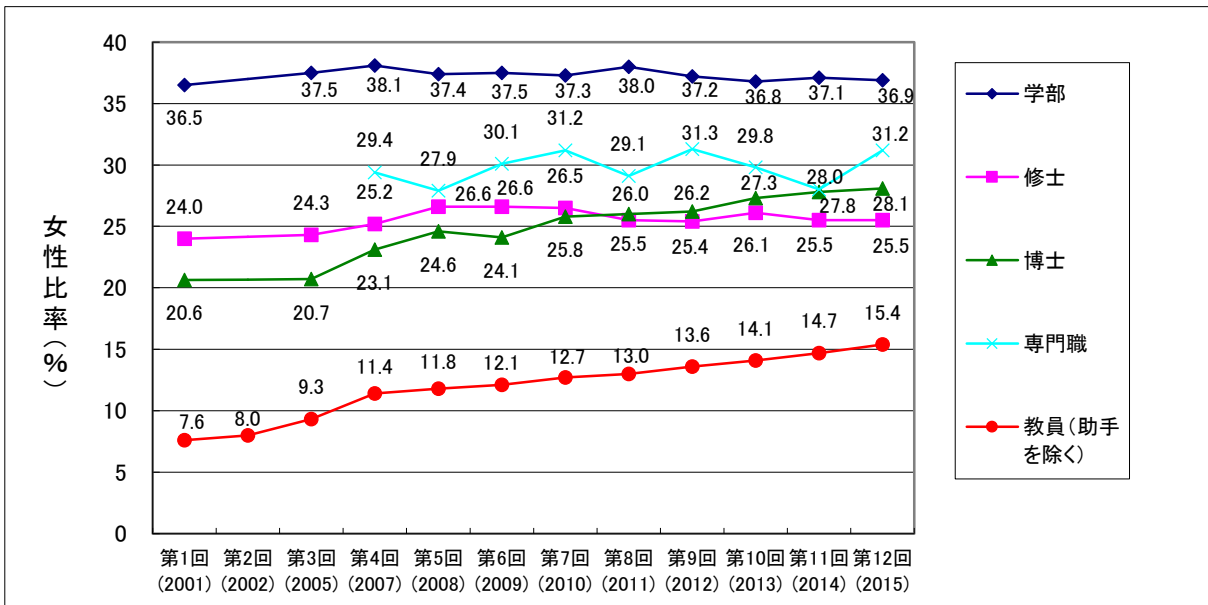
##### (3) 男女共同参画に係る取組の評価の実施と成果の把握

(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】

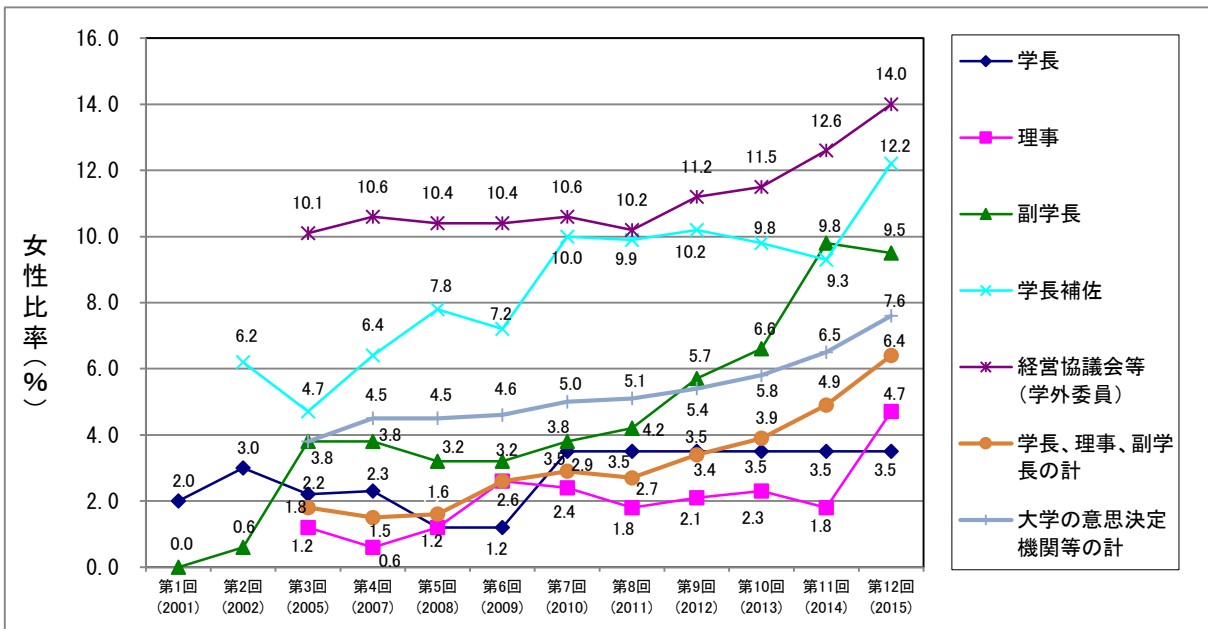
1. 追跡調査年度の学部学生、修士学生、博士学生及び教員（助手除く）の女性比率



※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、副学長及び大学の意思決定機関等における女性比率

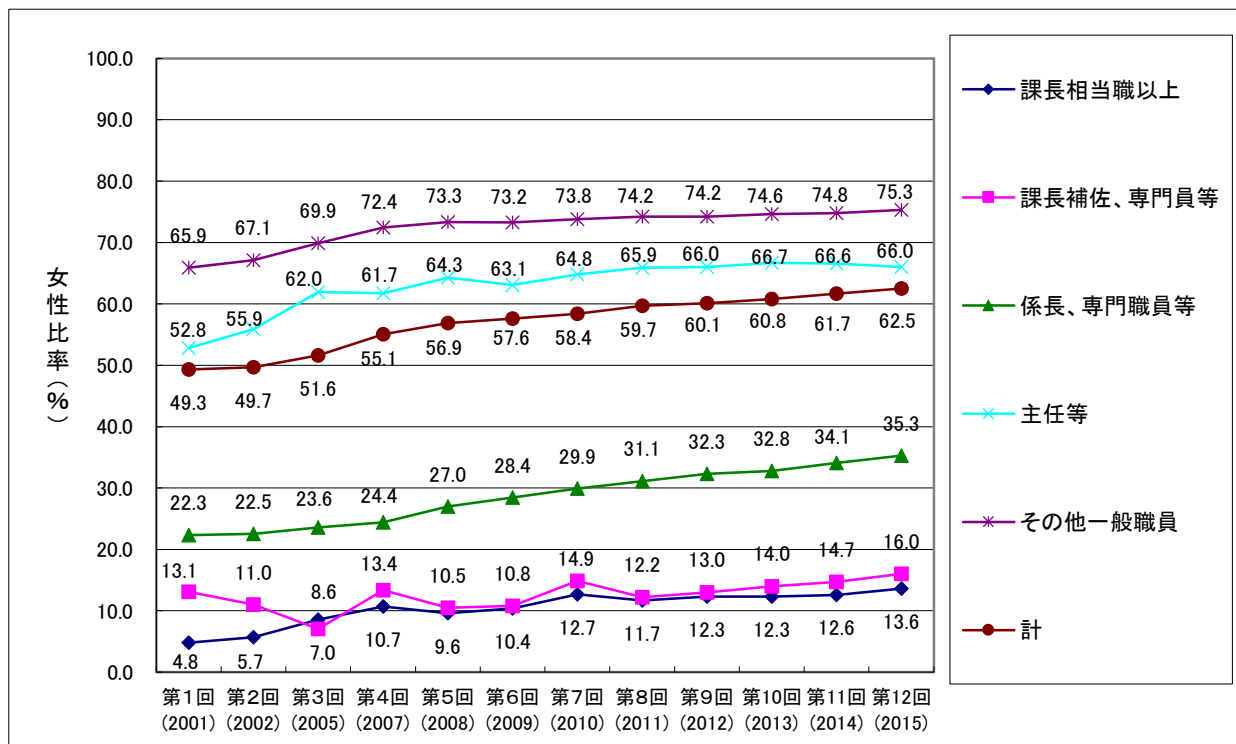


※理事、外部委員等については、第3回調査以降（法人化後）の数値を掲載している。

※第1回調査では学長補佐について、調査を行っていない。

※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。

### 3. 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。