



国立大学における男女共同参画推進の状況について

令和7年3月19日
第6次基本計画策定専門調査会
人材・地域・意識ワーキンググループ

○本日の説明内容

- 国立大学、国立大学協会における男女共同参画推進の取組
- 国立大学における男女共同参画推進の現状
- 国立大学における男女共同参画推進の課題と求められる取組



一般社団法人 **国立大学協会**
The Japan Association of National Universities

国立大学協会
教育・研究委員会 男女共同参画小委員会
本山 貢（和歌山大学長）



国立大学、国立大学協会における男女共同参画推進の取組①

- 国立大学協会では、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」を実施している。
- 2011年からは、5ヶ年ごとに「国立大学における男女共同参画推進について一アクションプラン」を策定し、男女共同参画推進に向け取り組むべき事項を定め、各大学において継続的に取り組んでいる。

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）-

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について
-アクションプラン（2021年度～2025年度）-

国立大学における男女共同参画推進の実施に関する
第21回追跡調査報告書

2025年1月23日

一般社団法人国立大学協会
教育・研究委員会 男女共同参画小委員会

国立大学における男女共同参画推進の実
施に関する第21回追跡報告書



- 「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、「達成目標」及び「大学が取り組むべき事項」を定めている。

○達成目標

国立大学全体として、2030年までに女性教員比率を30%以上に上げるため、2025年までに女性教員比率を24%以上に上げる。大学の特性により事情が異なることを考慮し、大学の特性別区分別に女性教員比率の達成目標を併せて設定している。また、職階別の女性比率についても目標値を設定している。

【特性区分別の女性教員比率の達成目標】

- ・ 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

【職階別女性比率の達成目標】

- ・ 学長・理事・副学長 : 20%以上
- ・ 大学の意思決定機関等 : 20%以上
- ・ 教授 : 20%以上
- ・ 准教授 : 30%以上
- ・ 課長相当職以上（職員） : 25%以上

○大学が取り組むべき事項

目標の達成に向け、男女共同参画推進のために大学が取り組むべき事項を示している。

- 【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
- 【事項2】 女性教員・研究者・女子学生の増加
- 【事項3】 就業環境の整備・充実
- 【事項4】 男女の固定的な性別役割分担意識の解消



国立大学における男女共同参画推進の現状①

- 現行のアクションプランの期間において、女性比率は継続的に向上している。
- 特に「学長・理事・副学長」においては大きく向上している。

● 2024年5月1日時点（第21回追跡調査結果）の状況

○アクションプラン（2021年度-2025年度）策定時からの女性比率の変化

学長・理事・副学長（女性）		
	2020年	2024年
学長	3人	→ 4人
理事	21人	→ 84人
副学長	44人	→ 75人

		2020年5月1日時点 (第17回追跡調査)	2024年5月1日時点 (第21回追跡調査)	増減比	数値目標 (2025年まで)
女性教員比率	国立大学全体	17.7%	20.0%	2.3 ^割 増	24%以上
	総合大学	17.6%	19.9%	2.3 ^割 増	24%以上
	理工系大学	10.9%	13.6%	2.7 ^割 増	14%以上
	文科系・医科系・教育系大学	24.4%	26.7%	2.3 ^割 増	31%以上
職階別女性比率	学長・理事・副学長	9.4%	17.5%	8.1 ^割 増	20%以上
	大学の意思決定機関等	12.0%	15.3%	3.3 ^割 増	20%以上
	教授	10.8%	12.6%	1.8 ^割 増	20%以上
	准教授	17.7%	19.6%	1.9 ^割 増	20%以上
	課長相当職以上(職員)	20.6%	24.5%	3.9 ^割 増	25%以上

- アクションプランに定めた達成目標の到達は難しい状況にあるが、各大学の継続的かつ積極的な取組により、追跡調査開始以来、女性比率は着実に向上している。
- 次期アクションプランの策定にあたってはこの現状を踏まえ、各大学における女性比率の向上に資する内容を組み込む予定としている。

● 2024年5月1日時点（第21回追跡調査結果）の状況

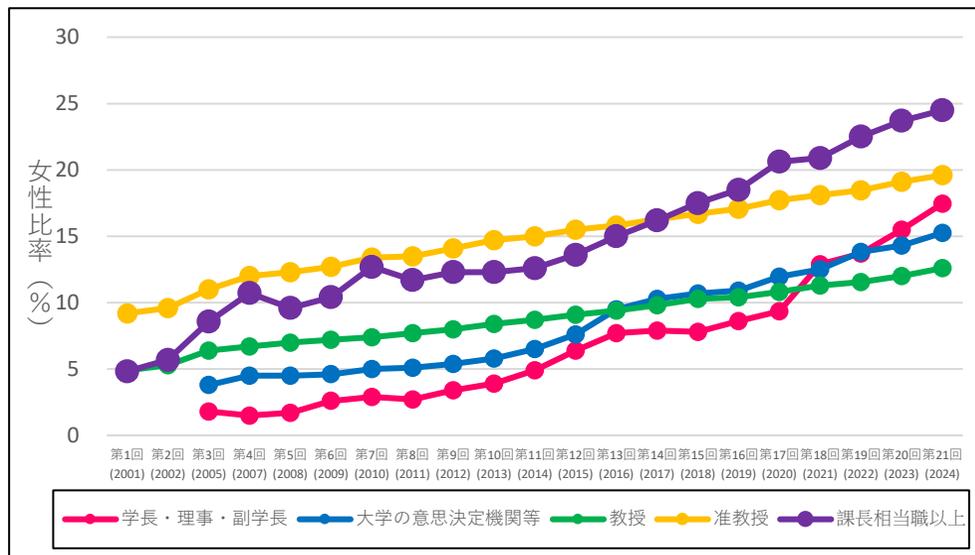
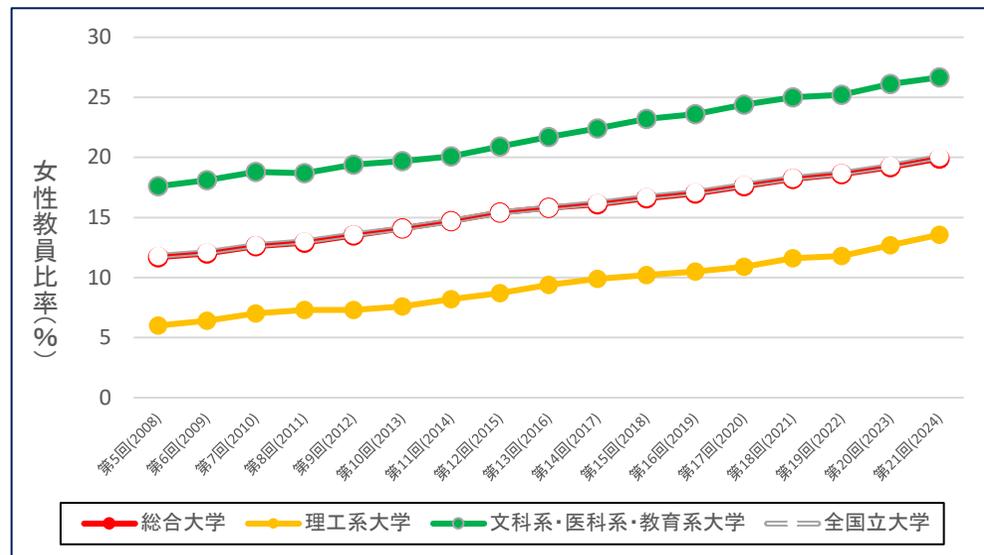
○達成目標

女性教員比率

- ・ 国立大学全体 : 20.0%
- ・ 総合大学 : 19.9%
- ・ 理工系大学 : 13.6%
- ・ 文科系・医科系・教育系大学 : 26.7%

職階別の女性比率

- ・ 学長・理事・副学長 : 17.5%
- ・ 大学の意思決定機関等 : 15.3%
- ・ 教授 : 12.6%
- ・ 准教授 : 19.6%
- ・ 課長相当職以上（職員） : 24.5%





国立大学における男女共同参画推進の現状③

- 各大学において男女共同参画に向けて積極的な取組が行われている。

● 2024年5月1日時点（第21回追跡調査結果）の状況

（全86大学）

大学が取り組むべき事項	実施大学数	実施割合(%)
【事項1】 大学運営における意思決定過程への女性の参加の拡大		
・ 大学運営における意思決定過程への女性の参加の拡大	83	96.5
【事項2】 女性教育・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の実施	79	91.9
・ (2) 女性教員・研究者の募集数増加を目指した取組の実施	83	96.5
・ (3) 次世代女性研究者へのロールモデルの提供	75	87.2
【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	86	100
・ (2) 育児・介護等との両立を支援するための研究継続支援制度の整備・充実	82	95.3
・ (3) 育児休業等からの復帰を容易にすることを含めた施設設備の設置・充実	78	90.7
・ (4) 女性研究者が相談できるようなメンタル的なサポート体制の整備・充実	83	96.5
・ (5) ハラスメント対応の体制整備・強化	86	100
【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	83	96.5
・ (2) 教職員の両立支援制度（育児・介護休業等）の活用可能な雰囲気醸成	86	100
・ (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	90.7

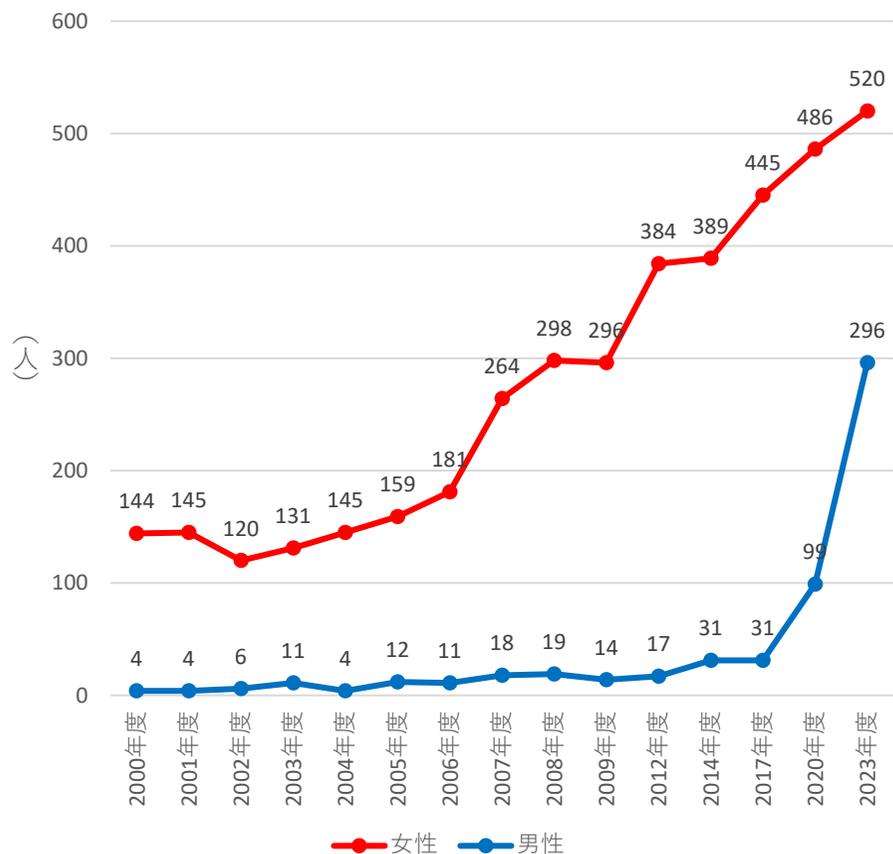


(参考) 国立大学における育児休業取得状況

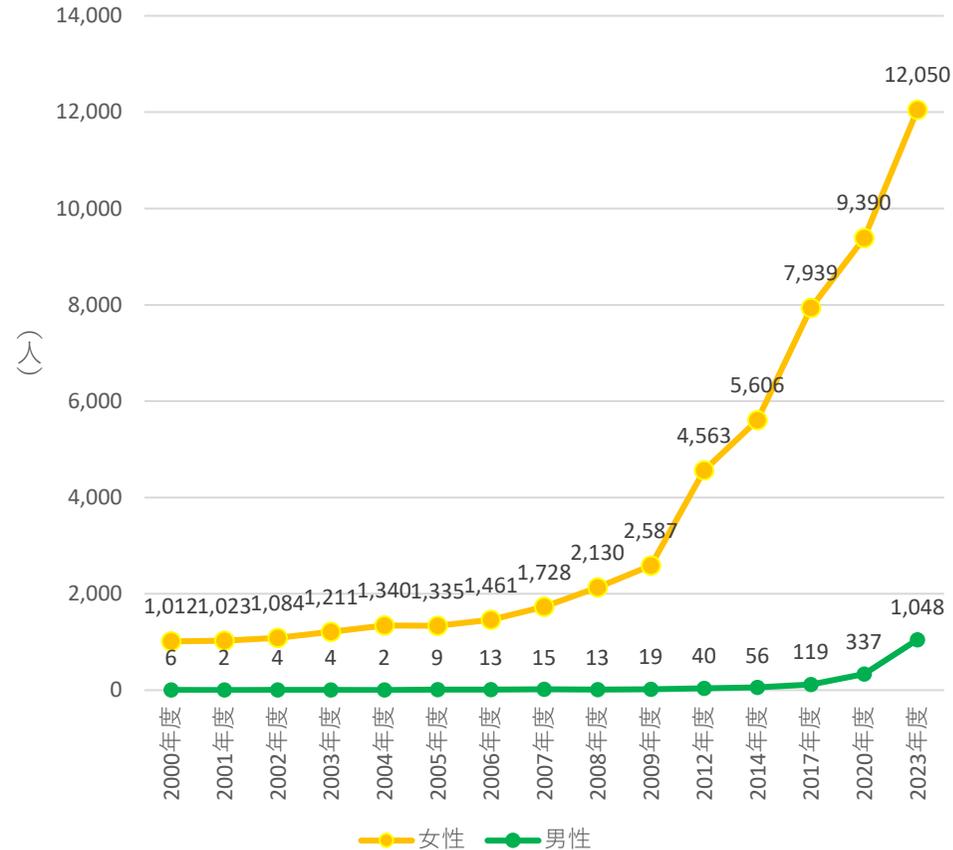
- 育児休業の取得状況は前回調査（対象年度：2020年度）と比べて、男女ともに増加。
- 特に男性の育休取得数は、育児介護休業法改正による出生時育児休業（産後パパ育休）の制度創設（2022年10月）以降大きく増加している。

教職員の育児休業取得状況の推移（※調査は3年ごとに実施）

男女別教員の育児休業取得状況の推移（延べ人数）



男女別職員の育児休業取得状況の推移（延べ人数）





● 国立大学における男女共同参画推進の課題と求められる取組

課題① 女性教員の積極的な採用の推進

<求められる取組>

- ・ 理工系分野の女性教員比率の向上、女子学生比率の向上
- ・ アンコンシャス・バイアス（性別による無意識の思い込み）の解消

課題② 女性教員の指導的地位に占める割合の増加

<求められる取組>

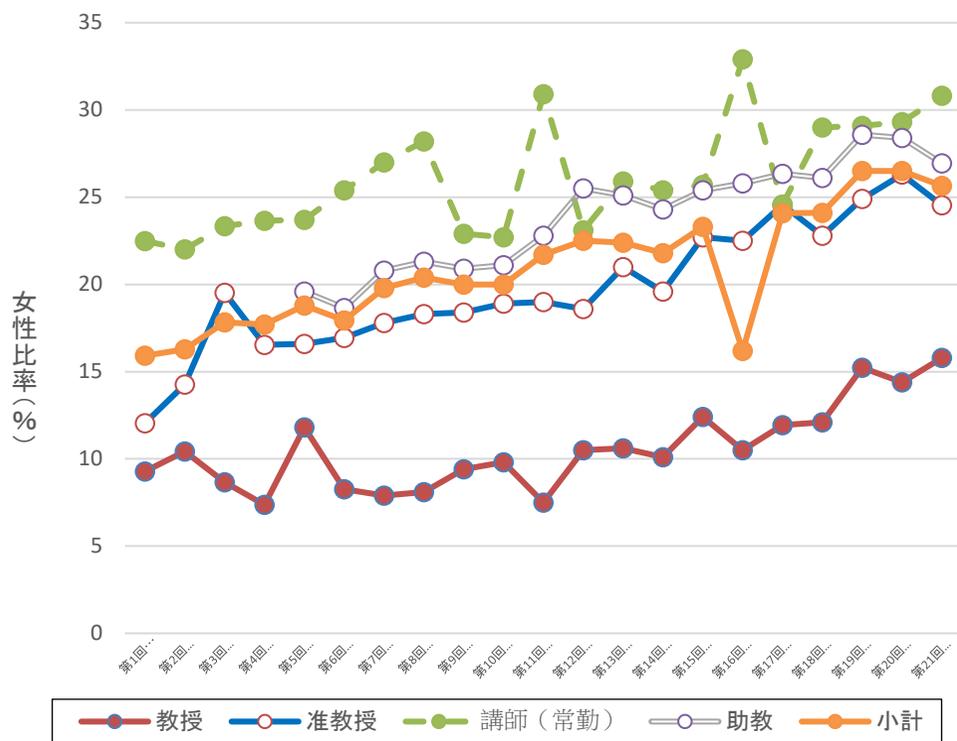
- ・ 学長・理事・副学長や大学の意思決定機関等への女性の積極的な登用
- ・ 教授・准教授への女性の積極的な採用・昇任



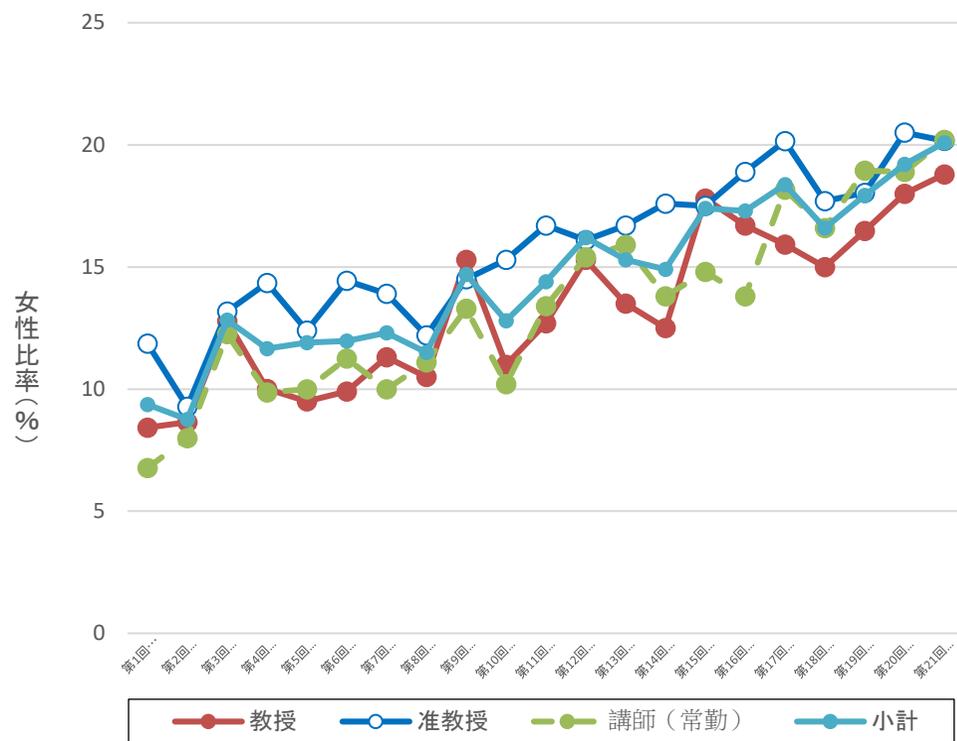
女性教員の採用・転入・学内昇任の状況

- 採用・転入・学内昇任における女性比率は向上しているものの、依然として少ない。
- 短期間で人事の入替りが実施されるわけではないため、急激な向上は難しいが、長期的に継続して取り組んでいく必要がある。

採用・転入の状況の推移（常勤教員の女性比率）



学内昇任の状況の推移（常勤教員の女性比率）



- 女性教員比率、女性教員数が増加した大学の取組の好事例を追跡調査報告書で共有することで、国立大学全体における男女共同参画の更なる推進を図っている。

前回調査より
女性教員比率が増加した上位5大学

1位	岩手大学	3.1%増
2位	宮城教育大学	2.7%増
3位	総合研究 大学院大学	2.4%増
4位	帯広畜産大学	2.3%増
5位	山口大学	2.1%増

● **女性教員比率が最も増加した大学**

岩手大学 3.1%増 (18.6%→21.7%)

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

- ・ **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
- ・ 四半期ごとの学部署での「休暇使用計画表」の作成
- ・ 年次休暇の取得が少ない者への取得の声かけ

前回調査より
女性教員数が増加した上位5大学

1位	京都大学	63人増
2位	東北大学	37人増
3位	名古屋大学	29人増
4位	九州大学	27人増
5位	北海道大学	26人増

● **女性教員数が最も増加した大学**

京都大学 63人増 (581人→644人)

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

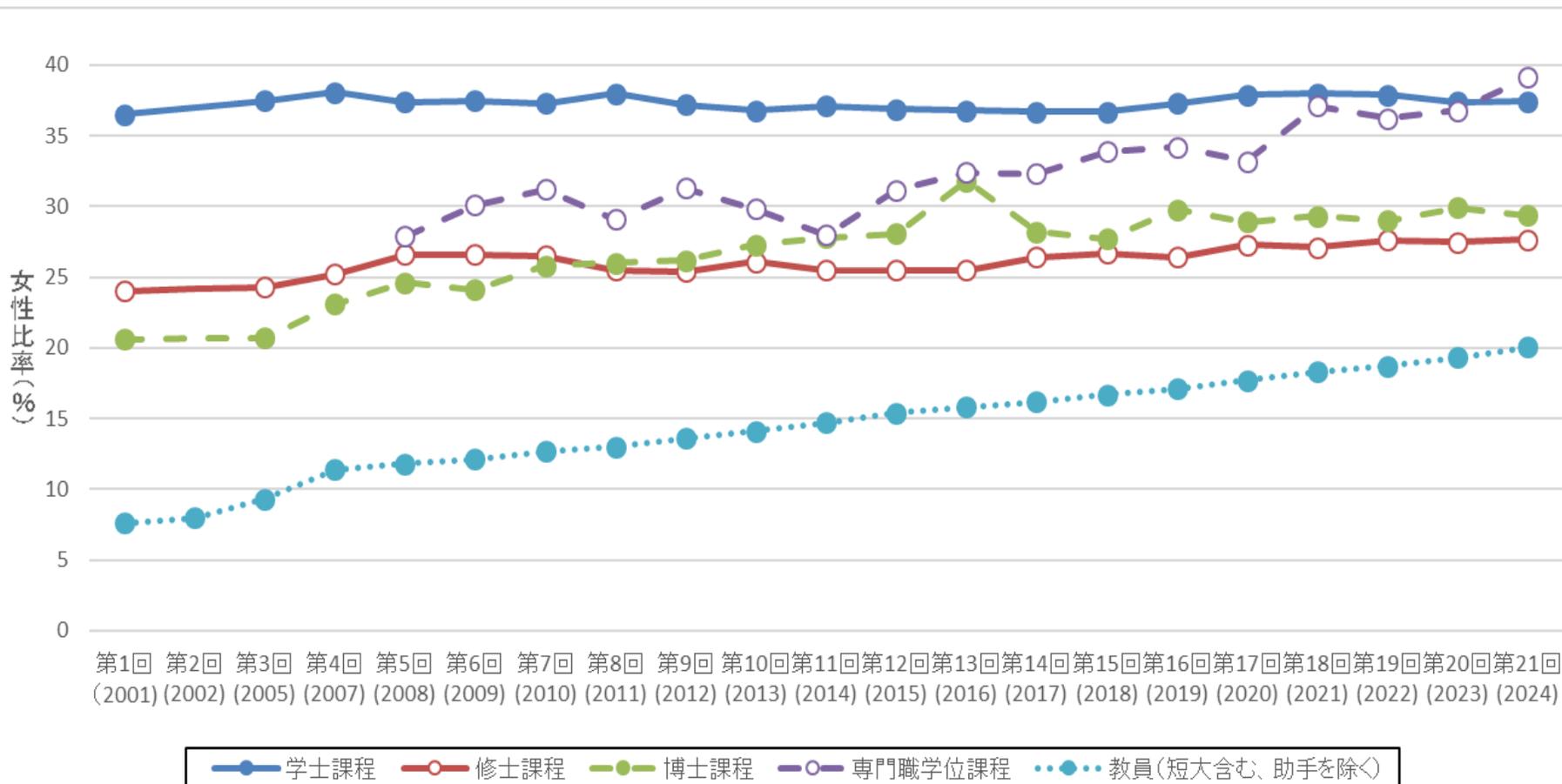
- ・ 待機児童保育施設、病児保育施設、学童保育所の設置
- ・ 学内の優秀な若手女性研究者を表彰する顕彰制度
(京都大学たちばな賞)の実施
- ・ **育児、介護に携わる研究者支援のための研究・実験補助者の雇用経費支援**



学生・教員に占める女性比率の状況

- 女性教員の増加には、女性の大学・大学院への進学の実進が必要。
- 学生の女性比率は、学士課程で40%、修士課程・博士課程で30%を下回っている。

学生・教員の女性比率の推移

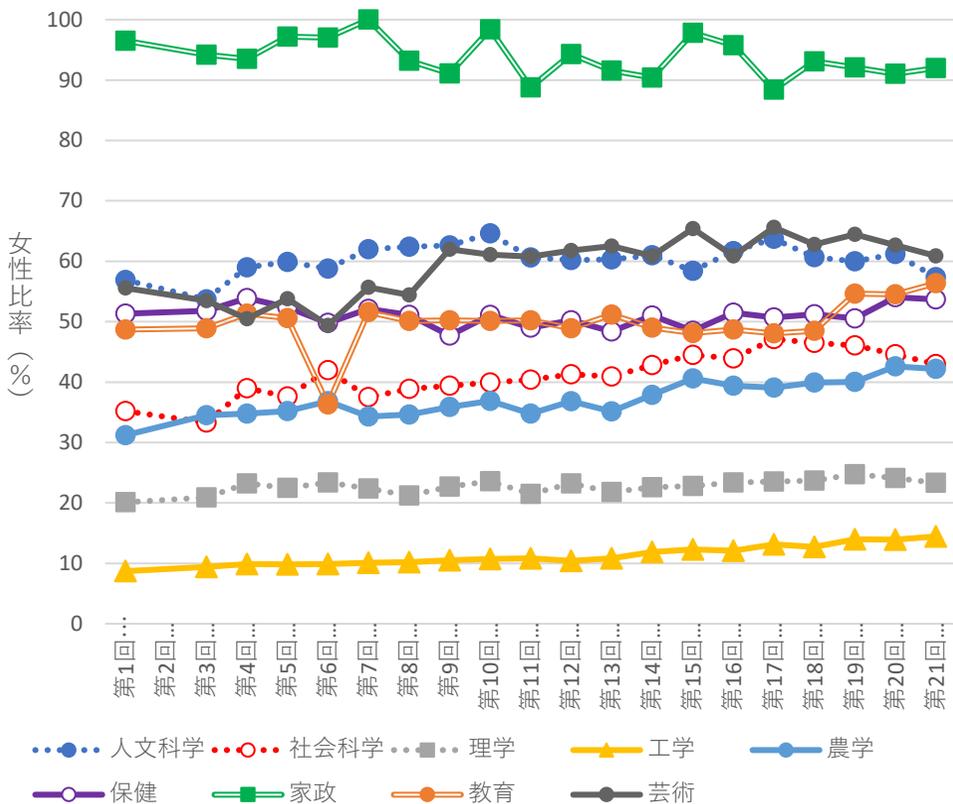


各課程における専攻分野別女性比率の状況①

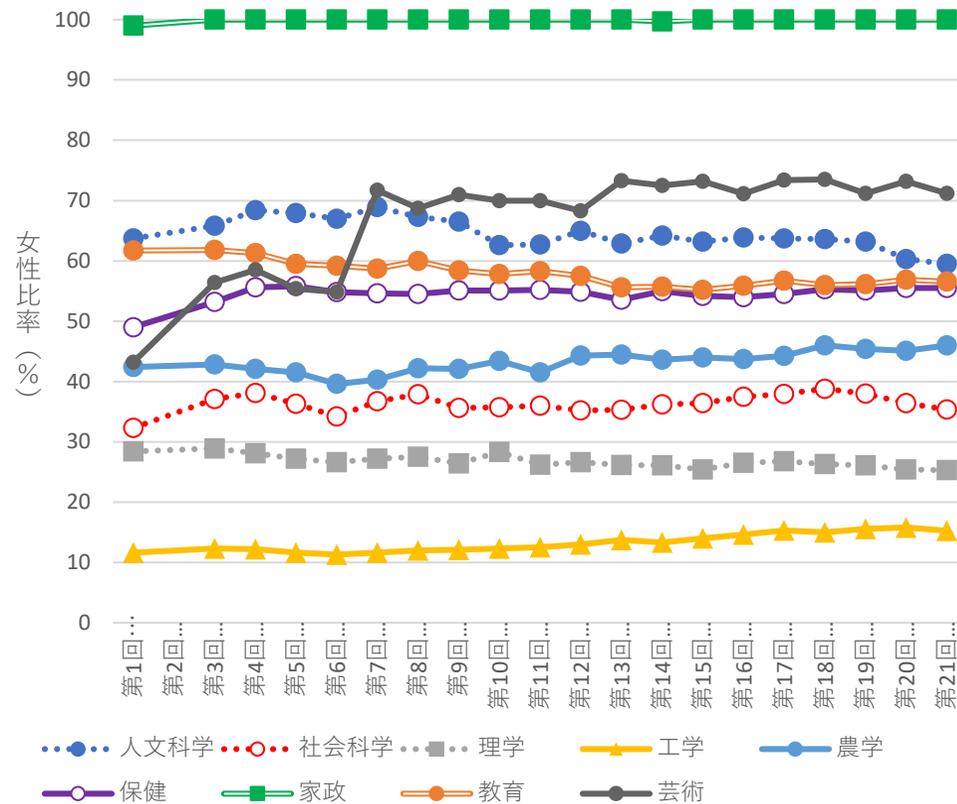
● 女性比率が50%を上回る専攻分野が複数ある一方、理学・工学の伸び悩みが顕著。

各課程における専攻分野別女性比率の推移

学士課程



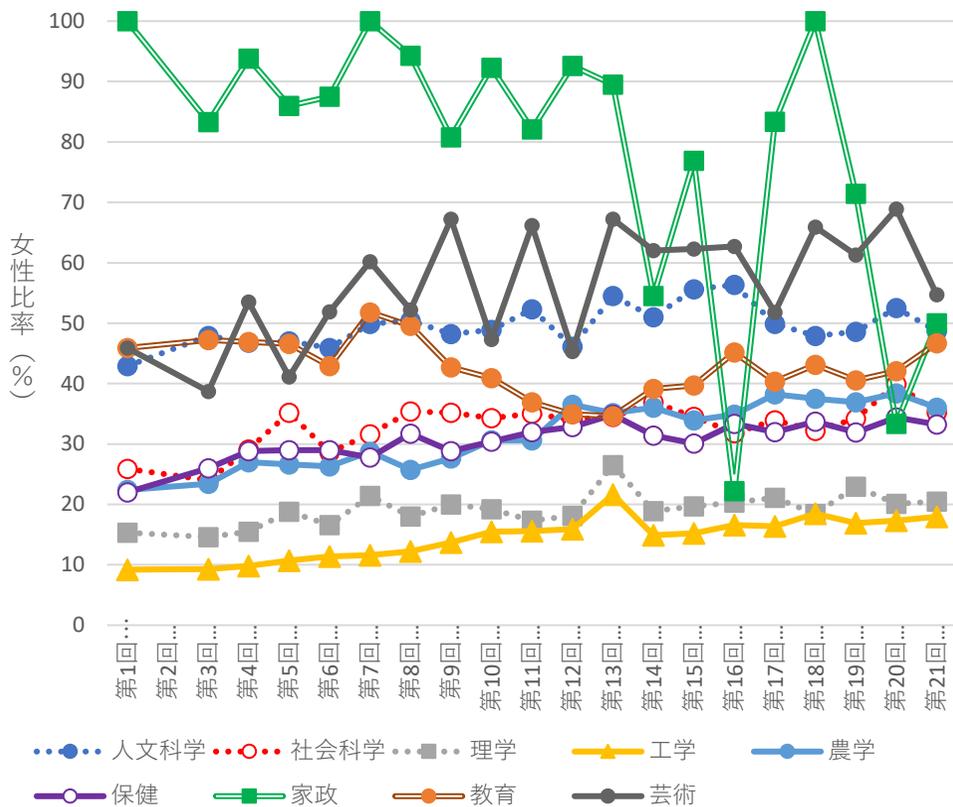
修士課程



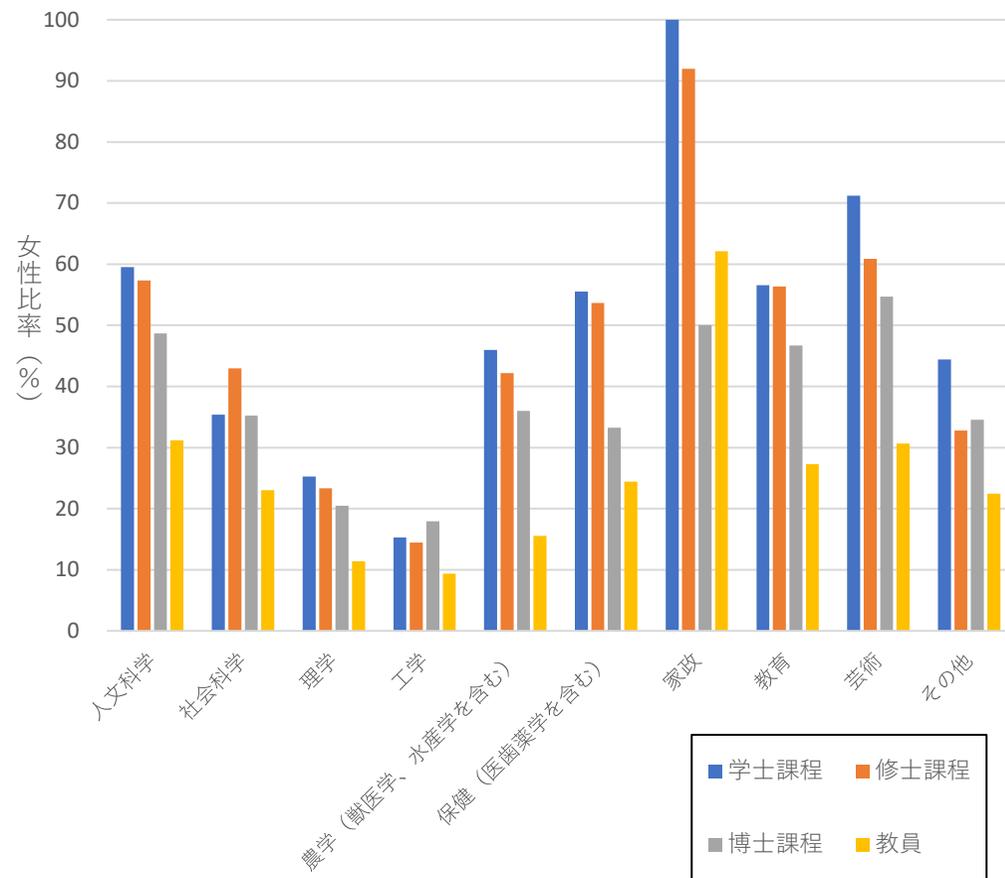
● 学士課程・修士課程に比べて、博士課程の女性比率は少ない。

各課程における専攻分野別女性比率の推移

博士課程



各課程及び教員における専攻分野別の女性比率 (2024. 5. 1時点)



● 理工系分野等への女子進学率向上に向け、入学者選抜に「女子枠」を導入

● 理工系学部の「女子枠」の導入

- ・ 理工系学部を設置する国立大学は現在60大学
- ・ その内、26大学（43.3%）が「女子枠」導入を公表済

理工系学部設置大学数	女子枠導入公表済大学数	導入割合
60大学	26大学	43.3%

※各大学の公表情報を元に国大協にて作成

● 和歌山大学システム工学部における学校推薦型選抜（女子枠）の実施について（令和7年度入試～）

学校推薦型選抜（女子枠）を実施します

和歌山大学システム工学部においては、令和7年度入学者選抜（令和6年度実施）から、女子を対象とする学校推薦型選抜として「学校推薦型選抜（女子枠）」（募集人員10名）を実施します。

我が国において、女子の大学進学率が年々増加し、女性の社会での活躍が進む中、工学分野における“ものづくり”や研究・技術開発に携わる女性の人材育成や社会での活躍をさらに進める必要があります。



国立大学法人 和歌山大学 広報室
TEL:073-457-7010・FAX:073-457-7020
https://www.wakayama-u.ac.jp

令和6年3月13日

ご取材のお願い

令和7年度入学者選抜におけるシステム工学部 学校推薦型選抜（女子枠）の実施について

和歌山大学システム工学部においては、令和7年度入学者選抜（令和6年度実施）から、女子を対象とする学校推薦型選抜として「学校推薦型選抜（女子枠）」（募集人員10名）を実施します。

我が国において、女子の大学進学率が年々増加し、女性の社会での活躍が進む中、工学分野における“ものづくり”や研究・技術開発に携わる女性の人材育成や社会での活躍をさらに進める必要があります。

和歌山県においても、情報系の企業の誘致や“ものづくり”産業の技術革新などに注力しており、それを支える人材を育成していくことが課題となっています。

和歌山大学としては、社会からの工学系女子人材の育成の要請に応えるべく、システム工学部において「学校推薦型選抜（女子枠）」を新設します。本学部においては、「学校推薦型選抜（女子枠）」を設けることで、高等学校等における「探究的な学び」の実績や経験を本学部での学びにつなげていく強い意欲や姿勢を持った女子生徒を受け入れ、社会の工学分野で活躍できる女子の人材育成につなげていきます。

この入学者選抜の導入により、本学部における学修環境のダイバーシティが進み、男女が共に学び合い、互いに刺激を受け切磋琢磨することで、社会を変革できる新たな知見や技術を生み出せる人材を、さらに社会に輩出していくことが期待できます。

出展： https://www.wakayama-u.ac.jp/_files/00717663/Pamphlet_2024_new.pdf

出展： https://www.wakayama-u.ac.jp/news/2024032000058/file_contents/20240313PRESSRELEASE.pdf

● 理工系分野における女子学生比率向上に向けた取組事例

- 女性教職員・女子学生を対象としたランチオンミーティングの開催（電気通信大学）
- 女子高生を対象とした理工系研究インターンシップ制度「QURIESプログラム」
実施による女子高校生の理工系分野への興味を深める活動を推進（九州大学）
- 「女子高校生のためのサイエンス体験講座」開催による理系分野で活躍する
女性の裾野拡大（宮崎大学）

等

● アンコンシャス・バイアス解消に向けた取組事例

- 教職員を対象に、アンコンシャス・バイアスをテーマとした意識啓発セミナーを
オンラインで実施（東京大学）
- アンコンシャス・バイアス研修を管理教職員向け、全教職員向けに実施（和歌山大学）
- 「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を義務化（長崎大学）

等



ご清聴ありがとうございました。

