

## 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）

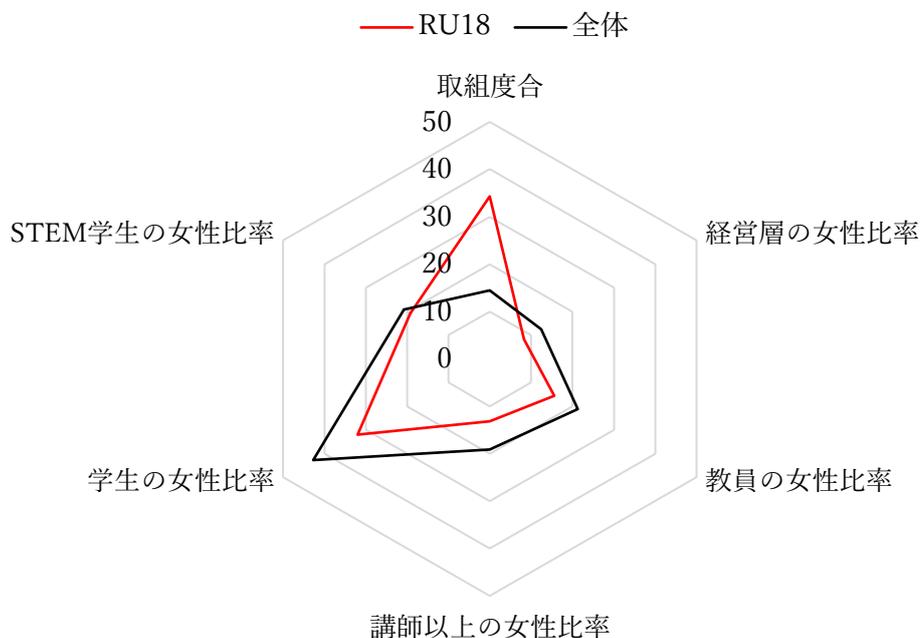
全国 311 大学のうち、海外のトップ大学と伍して国際展開をめざす大学群をまず一つ目のカテゴリーとして取り上げる。文科省による重点支援③卓越した教育研究型に分類された国立大学に私立大学を加えた 18 大学である。

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断言していいだろう。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、その中で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）。

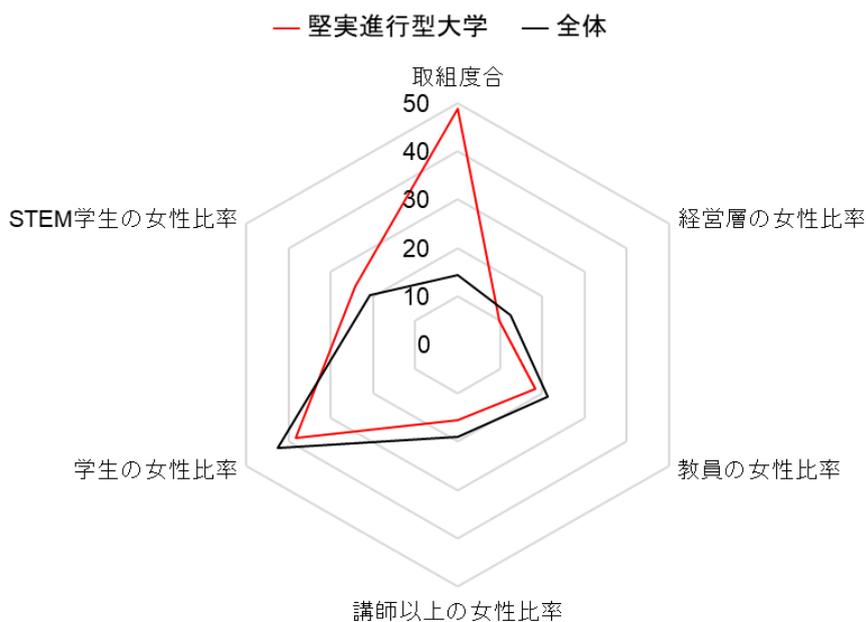
### 2.2.2 各大学レーダーチャートから見る進展別3グループ

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。

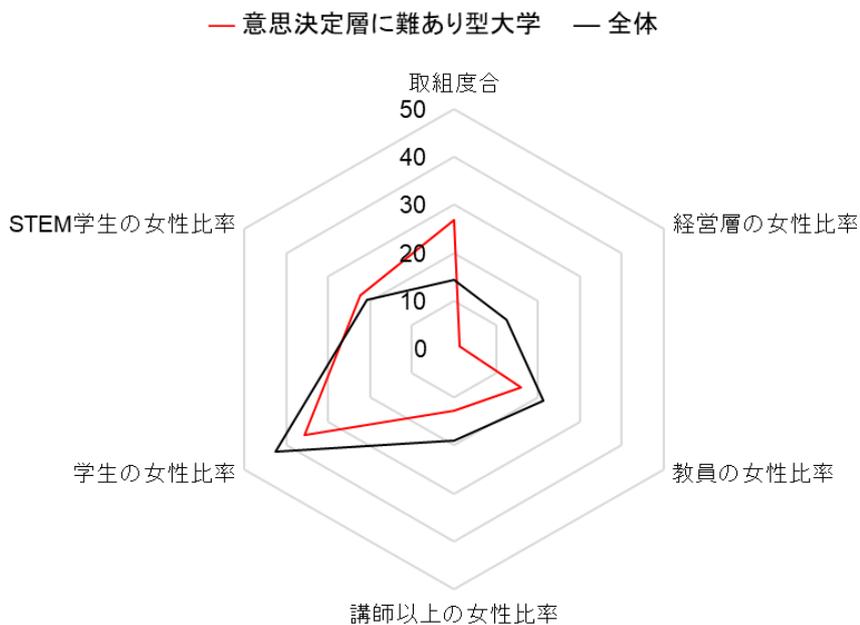
**第1グループ 堅実進行型**：男女共同参画の取り組みを行い、このRU18 カテゴリの中で女性比率が比較的高いグループ。

【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】



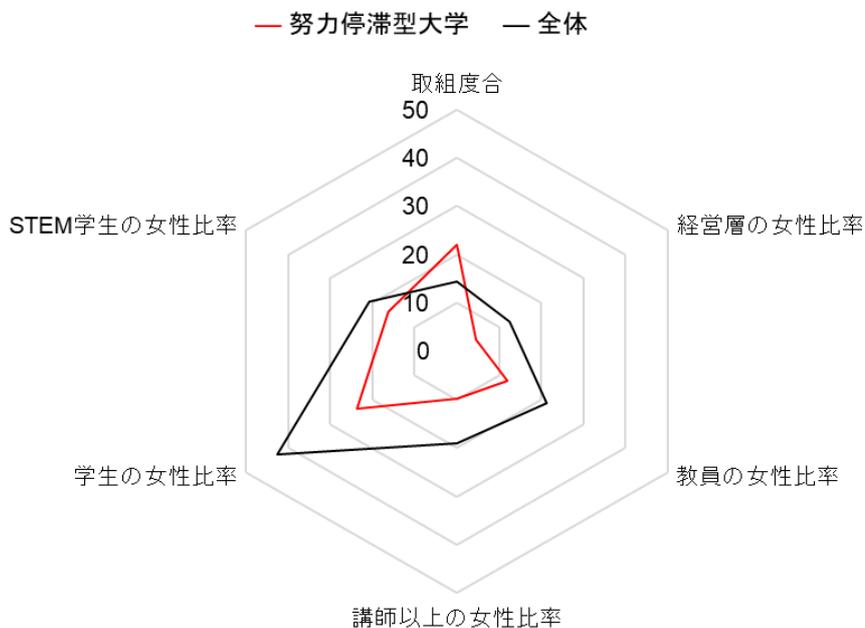
**第2グループ 意思決定層に難あり型**：男女共同参画の取り組みは行っているが、このRU18 カテゴリーの中でもとりわけ（2）経営層の女性比率が低いままにとどまっているグループ：3大学



**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】

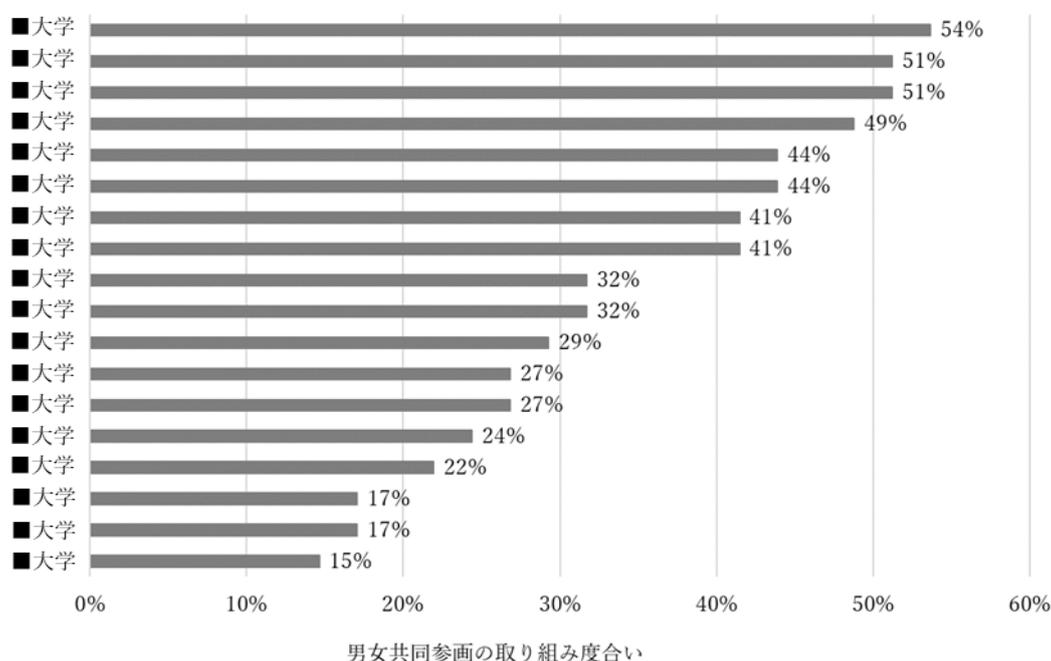


これらの大学のうち、工業系中心で文系分野を持たない大学ではとくに女性比率が低く出ることに留意する必要があるが、おおむねのところ大学規模や設立母体の点から類似しているはずの大学であっても、これだけの差がみられることは着目すべきところであり、とりわけ第2グループ・第3グループの大学はその点を認識理解の上、その要因や背景はどこにあるのかを自己点検する必要があるだろう。

### 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。

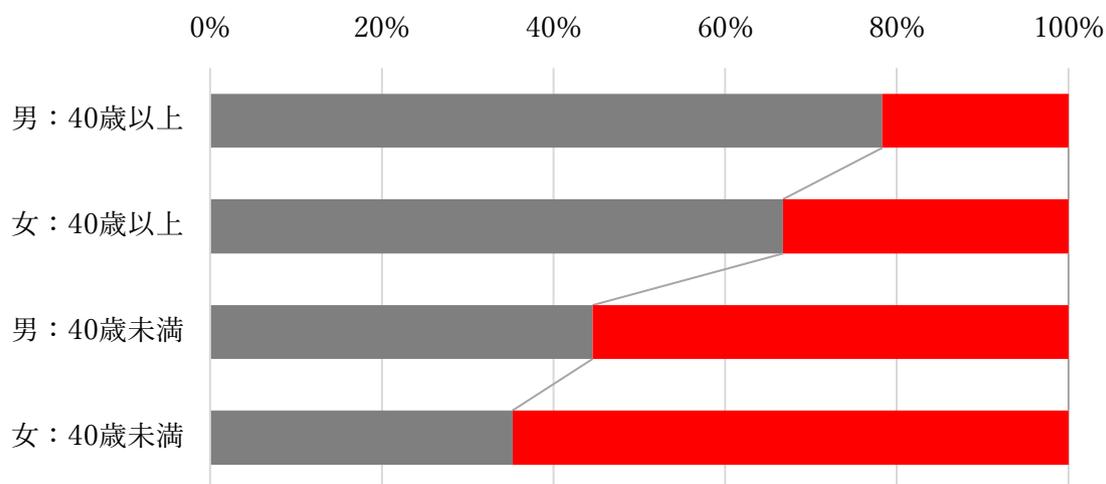
国際展開をめざす大学群における男女別任期付き採用状況（40歳以上/未満）

	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、採用コストを考えて、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

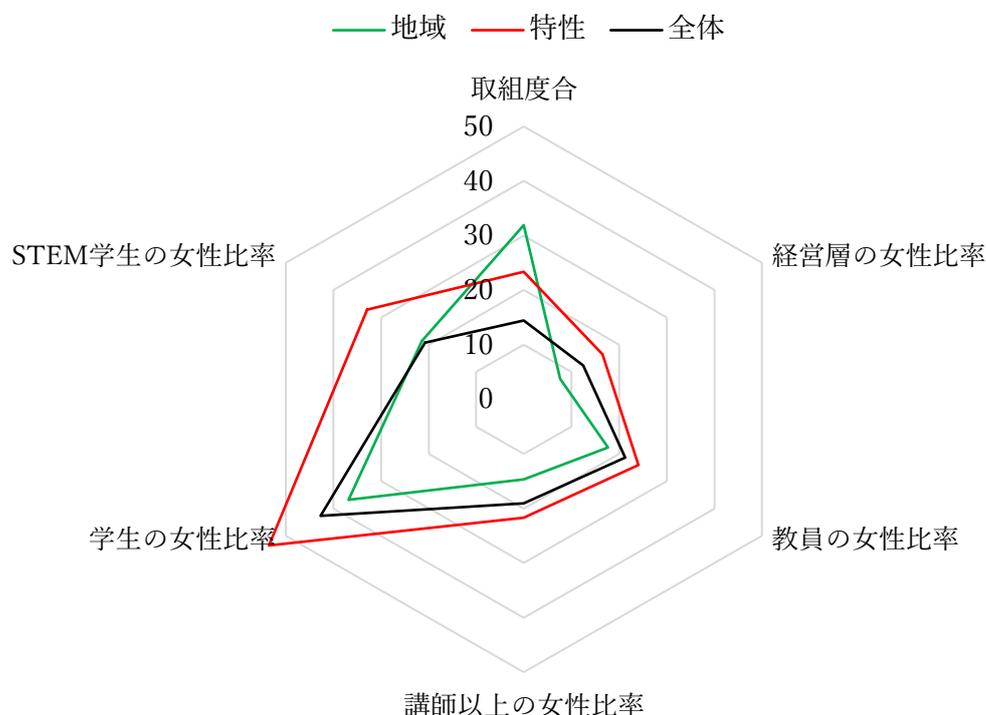
### 2.3.1 国立大学：①地域貢献大学および②専門特性大学

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

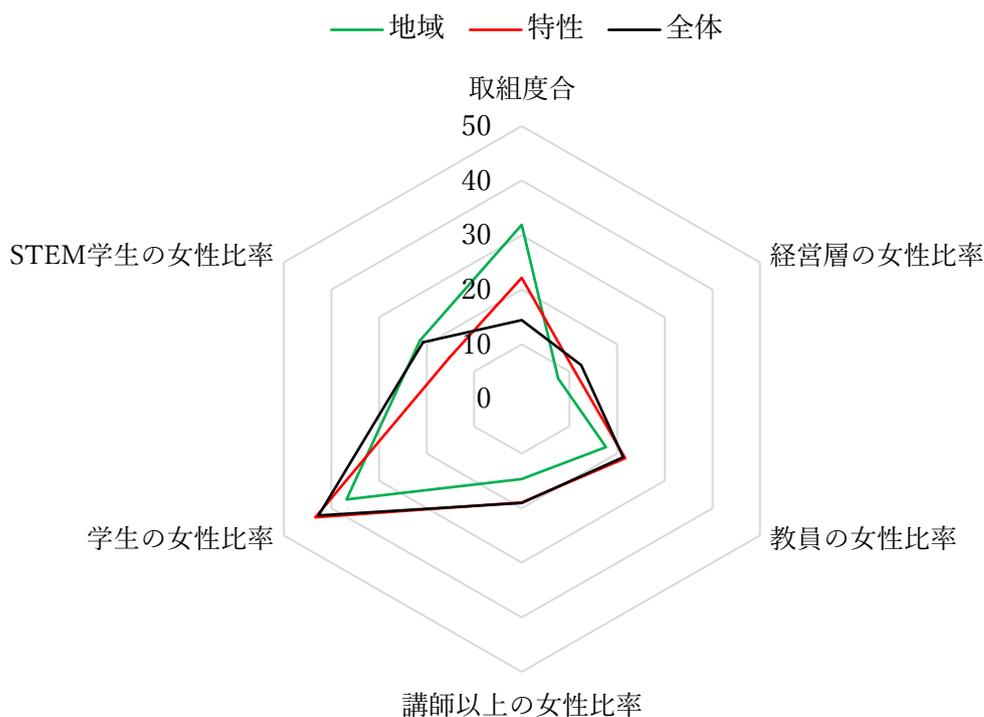
まず、このカテゴリーの大学群を、地域貢献大学グループと専門特性大学グループとに分け、本調査回答大学全体と比較した 6 指標レーダーチャートが以下である。

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。

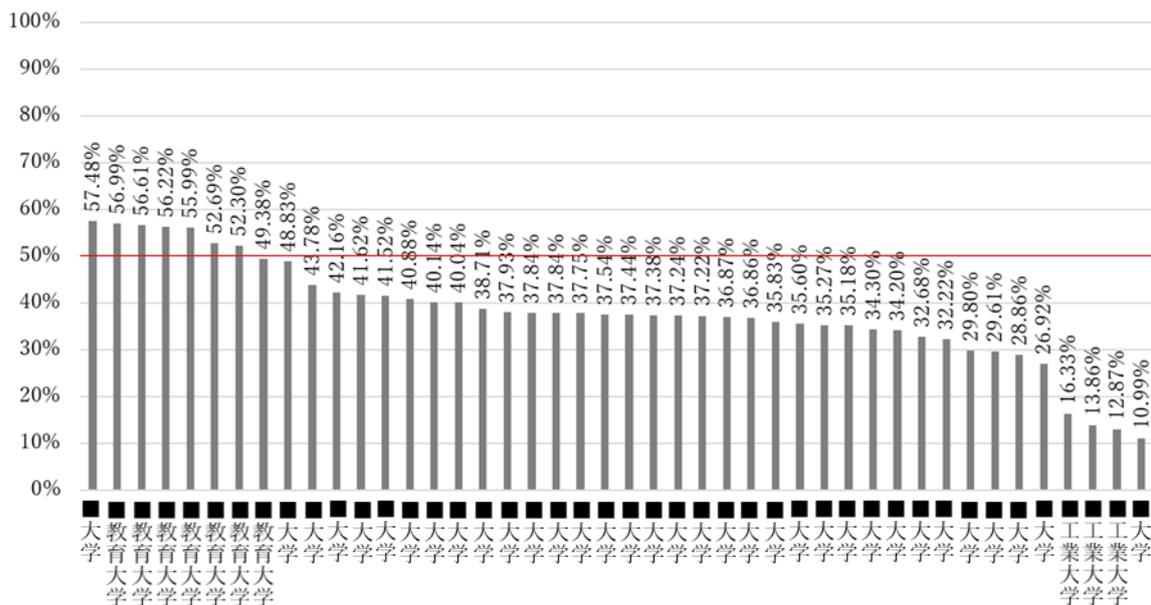


	取組割合(%)	経営層の女性比率 (%)	教員の女性比率 (%)	講師以上の女性比率 (%)	学生の女性比率 (%)	STEM学生の女性比率 (%)
地域	31.92	7.59	17.67	14.65	36.82	21.44
特性	22.2	10.87	21.7	18.95	43.37	15.18
全体	14.45	12.43	21.28	19.08	42.70	20.75

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



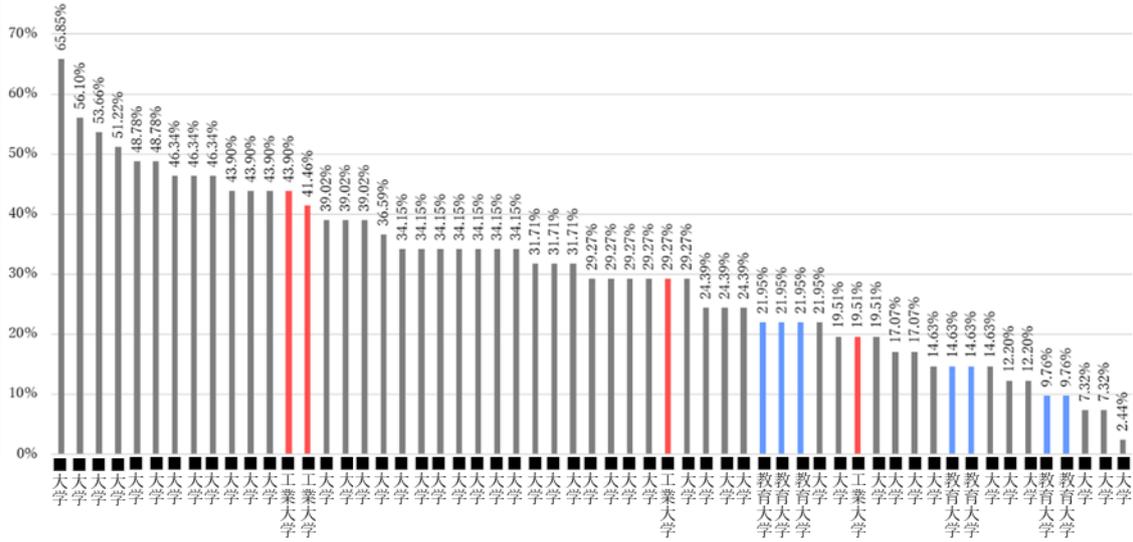
### 各大学の6指標ごとランキング

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、

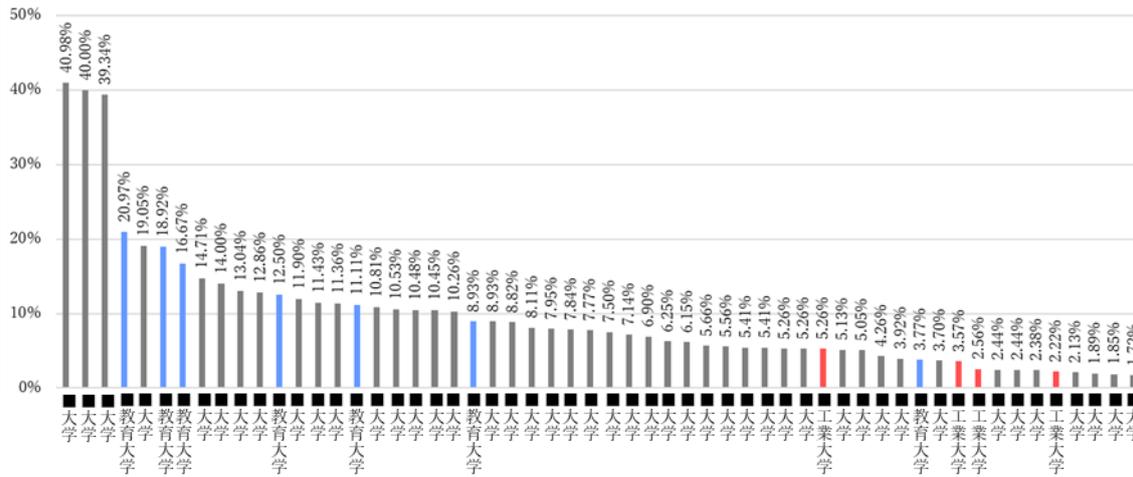
- (1) 大学の男女共同参画への取り組み度合においては、大きくばらつきがみられ、総じて教育大学は取り組みに消極的である。
- (2) 経営層の女性比率では、教育大学・女子大学・外国語大学が高い。他方、57大学中36大学が10%以下にとどまっている。
- (3) (4) 女性教員比率（講師以上、全体とも）では、女子大学・教育大学で高く、工業系大学はワーストに固まっている。
- (5) 学生の女性比率では（女子大学を除く）、外国語大学・教育大学で高く、工業系大学はワーストに固まっている。
- (6) STEM分野学生の女性比率では（女子大学を除く）、畜産系・医科歯科系で高く、工業系大学はワースト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

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）。

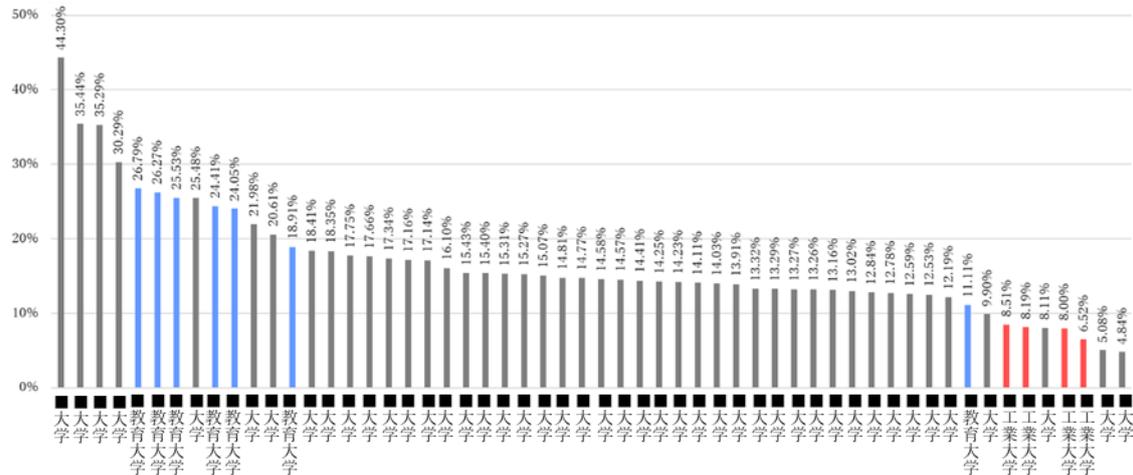
(1) 大学の男女共同参画への取り組み度合



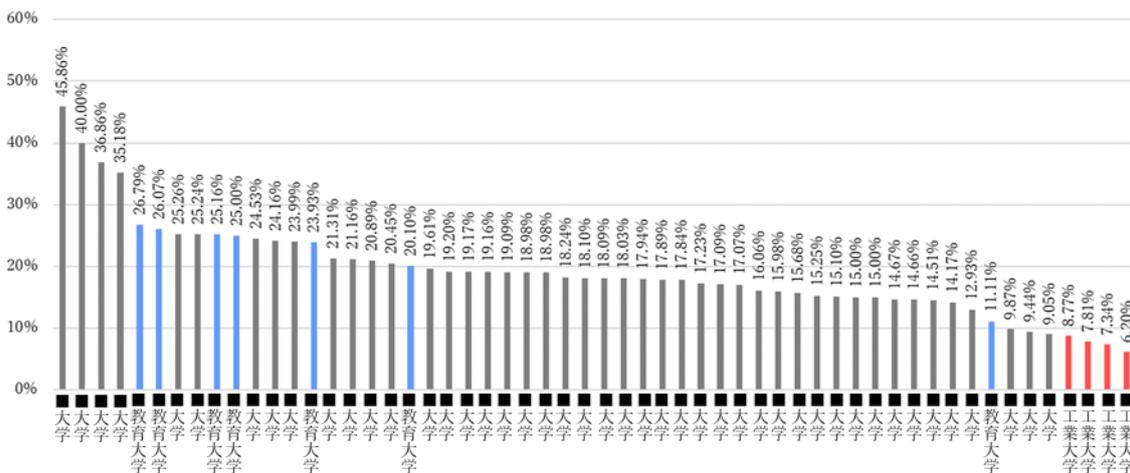
(2) 経営層の女性比率



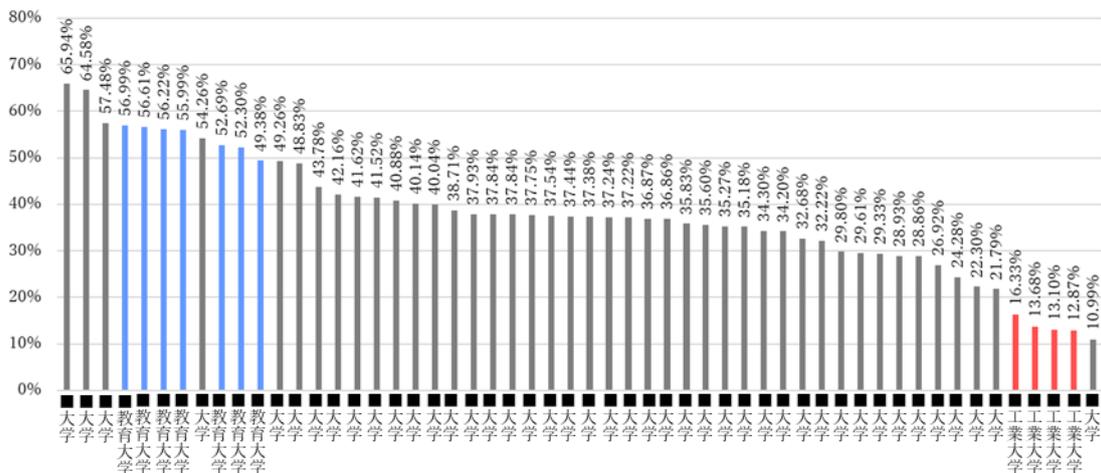
(3) 講師以上の女性教員比率



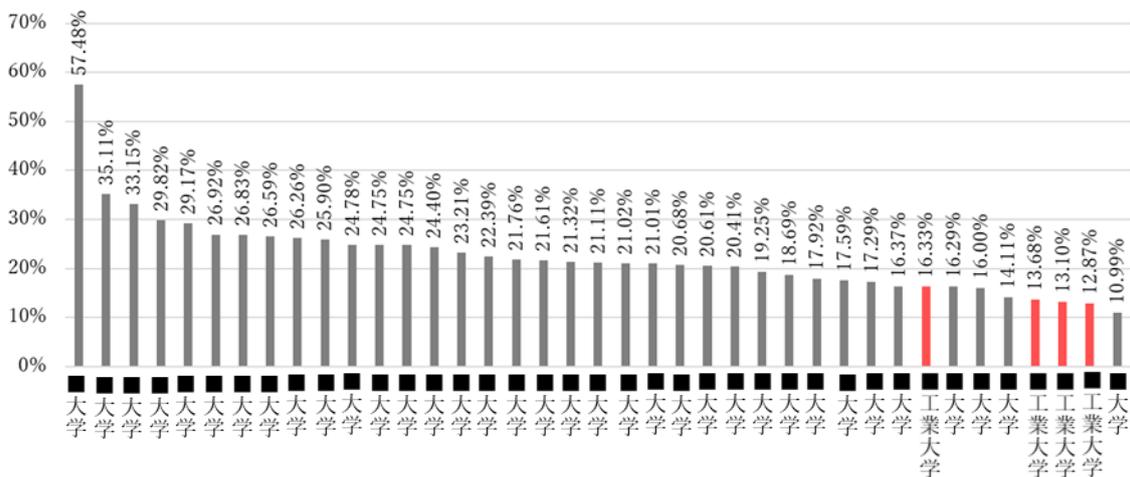
(4) 教員の女性比率



(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)

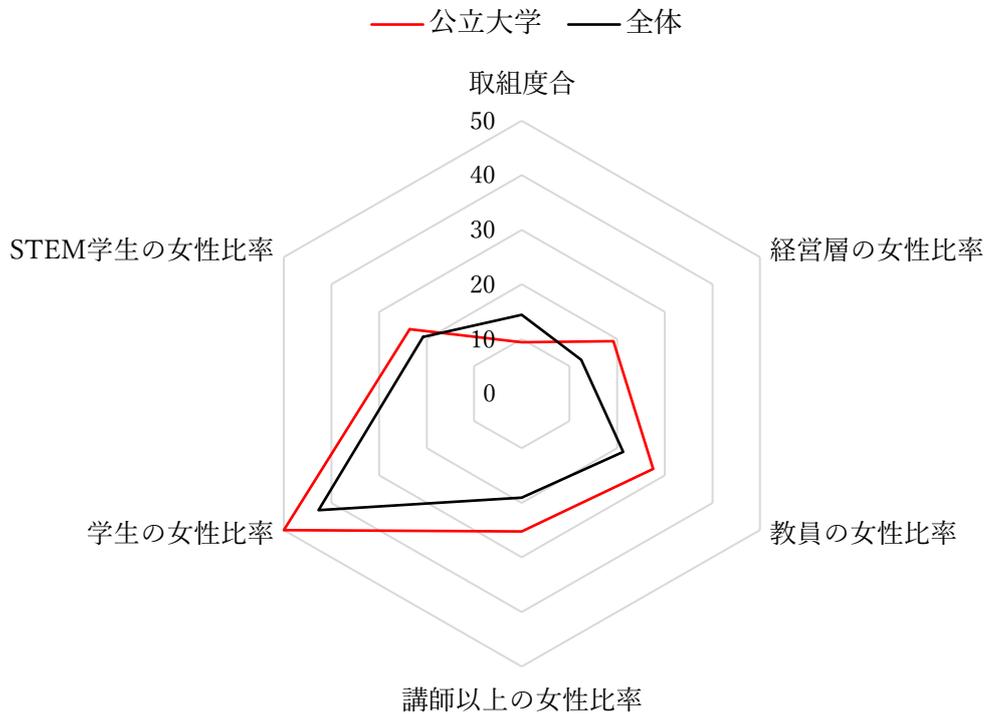


(6) STEM分野学生の女性比率





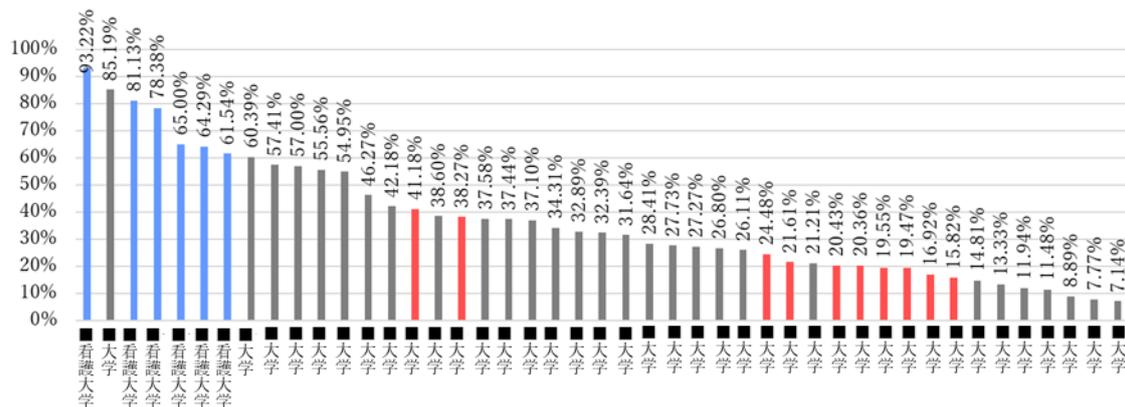
男女共同参画への取り組み度合は全体より低い、(2) 経営層の女性比率、(3) 講師以上の女性教員比率、(4) 教員の女性比率、(5) 学生の女性比率、(6) STEM 分野学生の女性比率は全体よりもすべて高い。国立大学よりは私立大学に近い状況である。



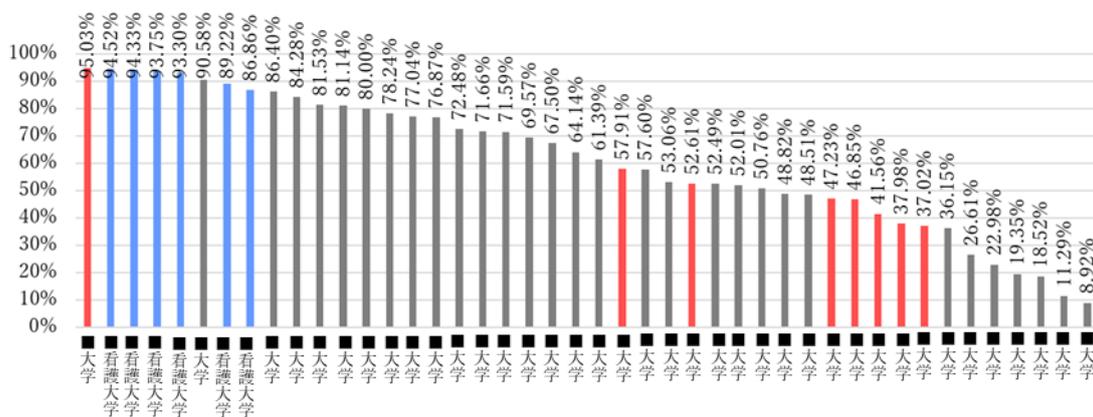
公立大学では、設置自治体の方針や意欲に男女共同参画の事情が左右されることが考えられるが、このなかで、補助金採択経験のある大学は 10 大学ある (Part I 分析編付表 5 補助金採択経験のある大学 (公立大学) を参照)。そこで、6 指標ごとのランキングを示した次頁図で、補助金を受けたことのある大学を赤で示した (青は看護大学)。



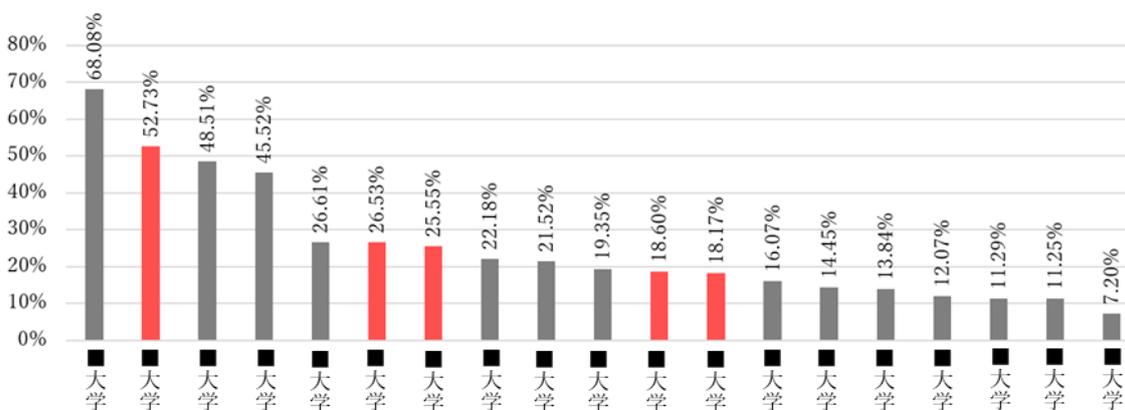
(4) 女性の教員比率



(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



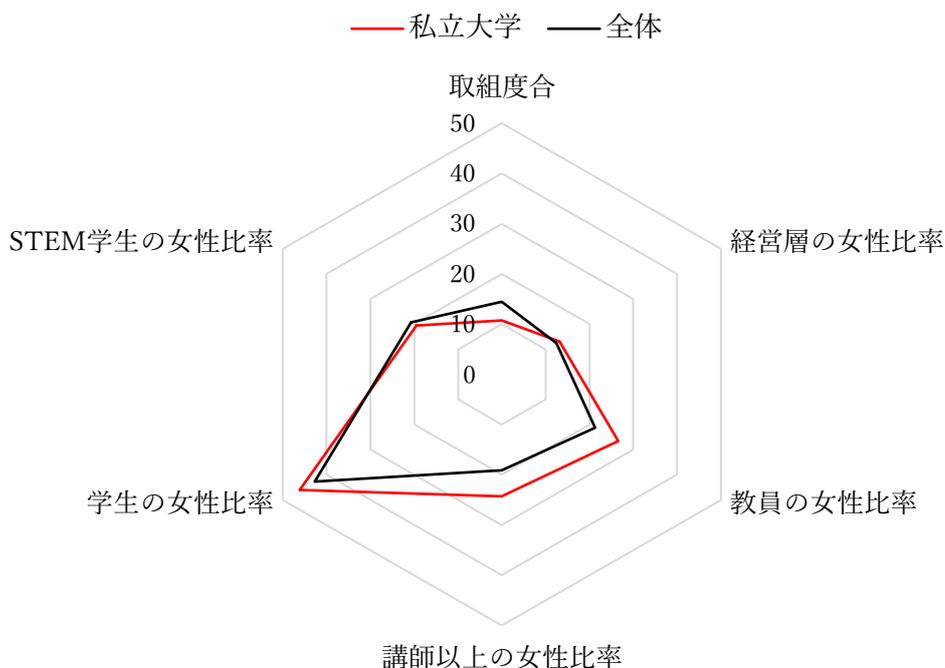
これらからわかるように、補助金採択経験のある大学は、またその中でも複数回採択された大学は、女性比率はいずれの指標ともとくに高いとは言えないものの、男女共同参画取り組み度合いが高く、努力中である。とくに、補助金の採択を受けた大学では、女性比率のなかでも経営層の女性比率が高くなっている。補助金の条件として経営層への女性参画が求められることの影響が考えられるが、トップが変わることの重要性が今後これらの大学で注目されよう。また、看護大学では経営層の女性比率が高い傾向がみられる。

### 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。

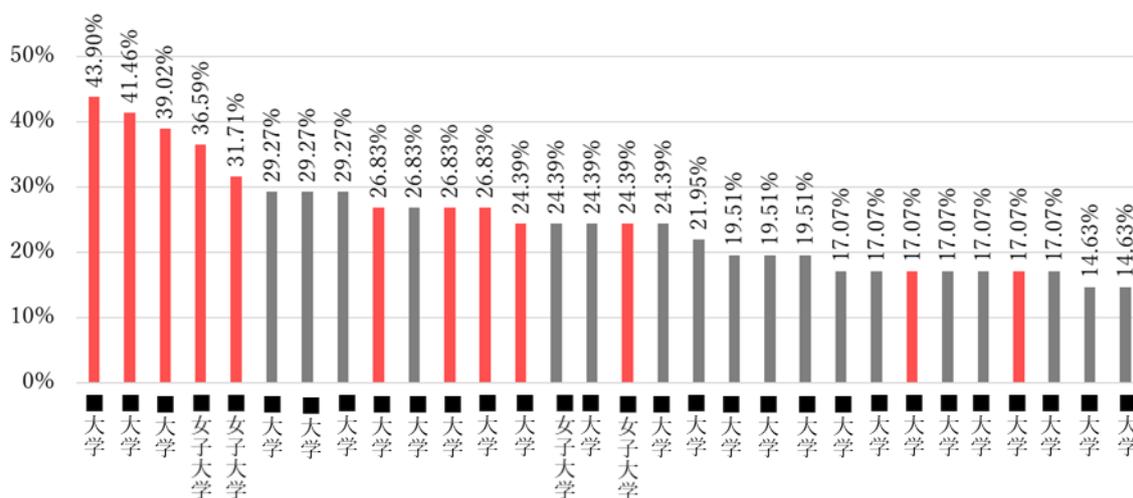


## 私立大学中の各指標上位 30 大学と補助金の関係

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。

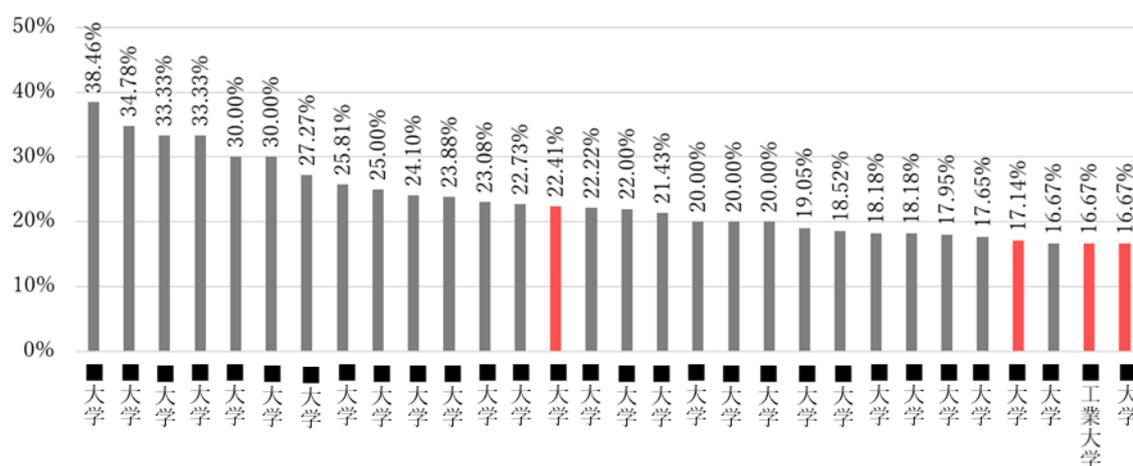
ただ、私立大学は規模のばらつきが大きく、とくに小規模大学では女性比率が極端なかたちで出やすいことから、私立大学 186 大学のうち、①経営層が 10 人以上、②大学教員 50 人以上、③学生数 500 人以上である 127 大学に絞った上で、上位 30 大学の各指標のグラフを作成し、補助金取得との関係を、女子大学含む場合と女子大学を除いた場合でみた（赤棒が、補助金採択経験のある大学）。

### (1) 大学の男女共同参画への取り組み度合

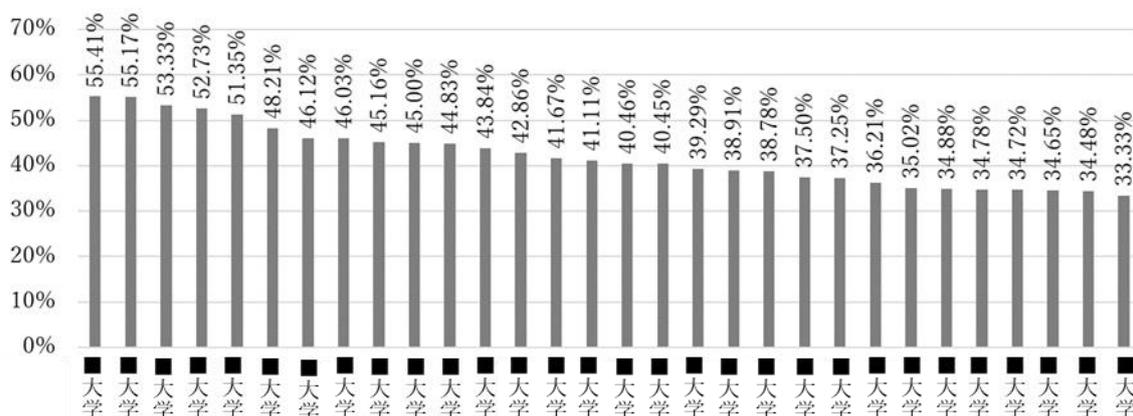


これら私立大学には、女子大学も多く含まれるため、女性比率をよりクリアにするために、127 私立大学から女子大学・看護大学を除いて上位 30 大学をみると、下図のとおりである。

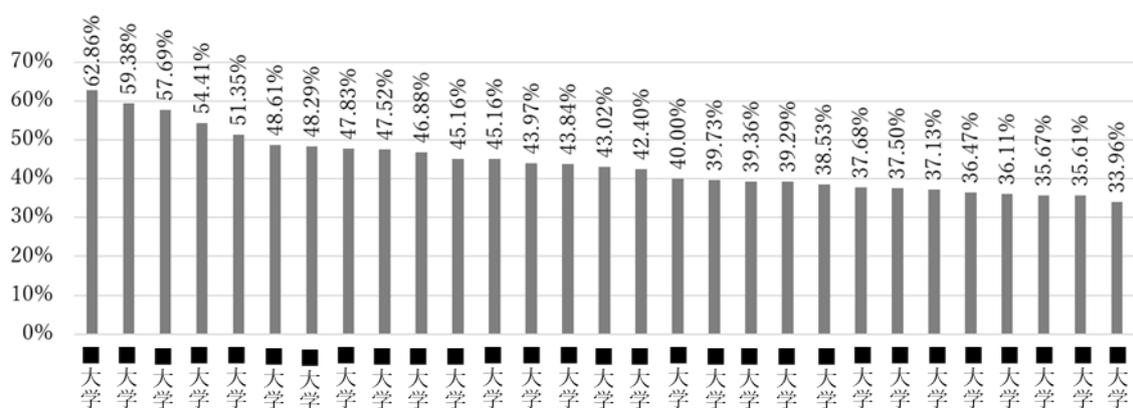
### (2) 経営層の女性比率



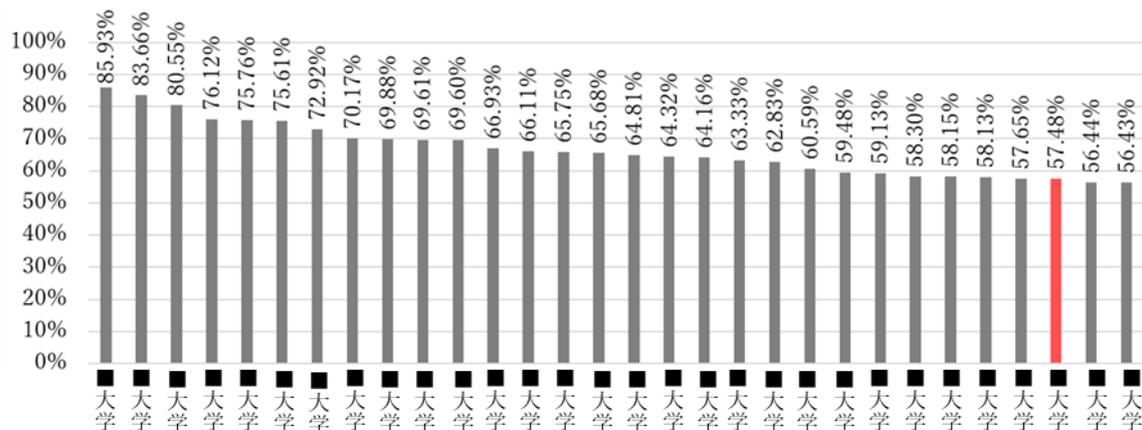
(3) 講師以上の女性教員比率



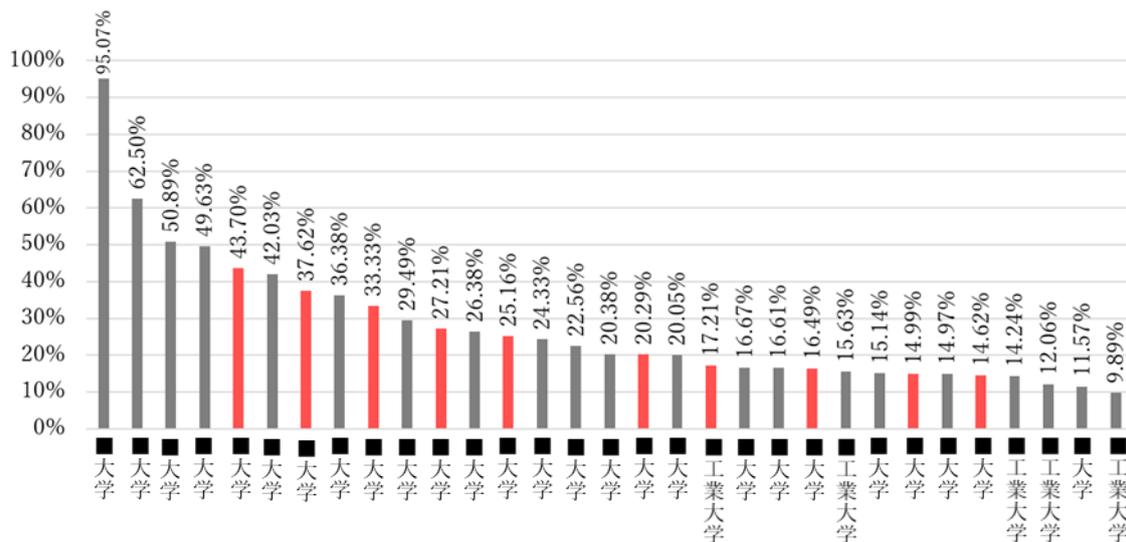
(4) 教員の女性比率



(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)

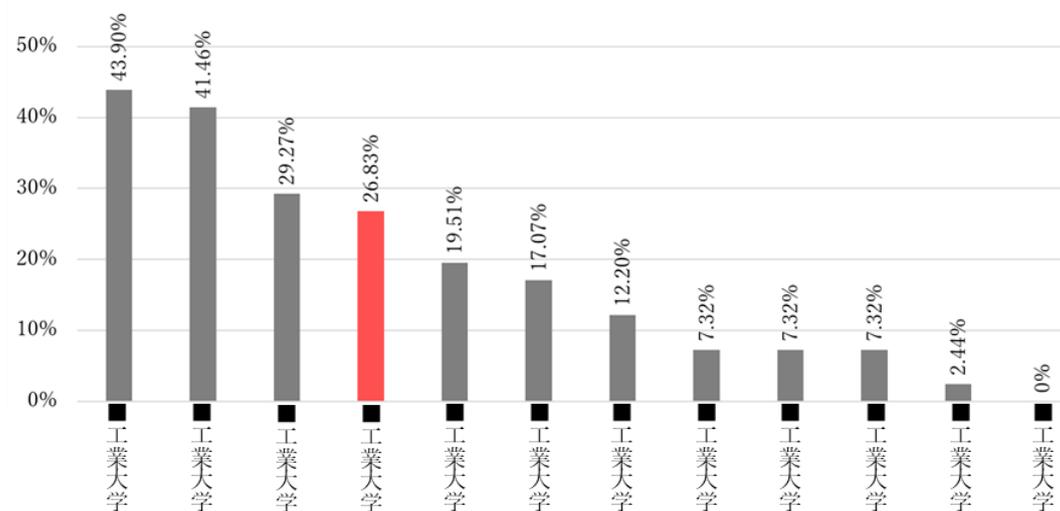
### 2.4.1 工業系大学: 大学間の大きなばらつき

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。

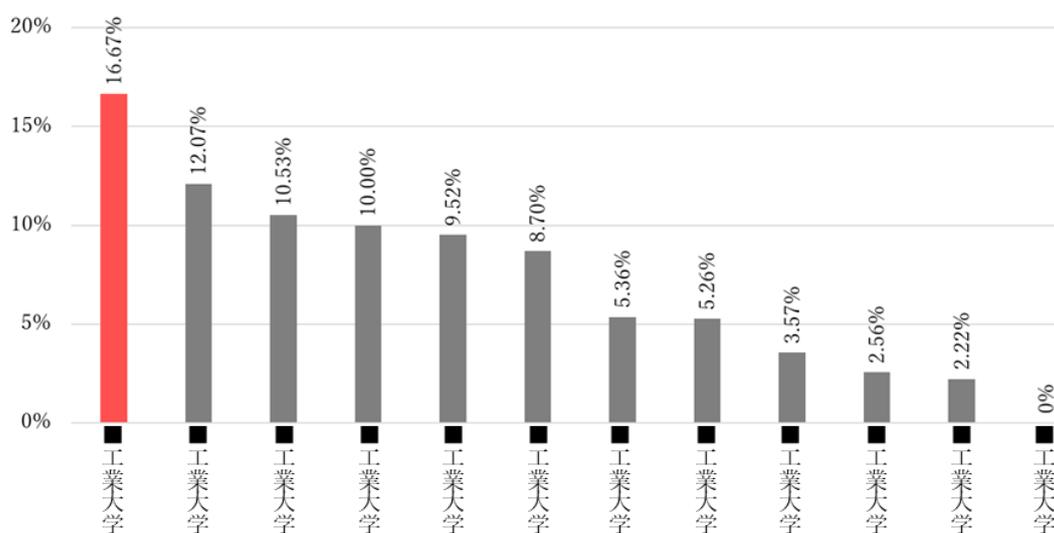
しかし、2.3.1 国立大学②専門特性大学(12大学/15大学)の項でみたように、大学の男女共同参画への取り組み度合が比較的高い工業大学もあるが、そのほかの女性比率は総じて低く、工業大学が最下位に連なっている指標もある。

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）。

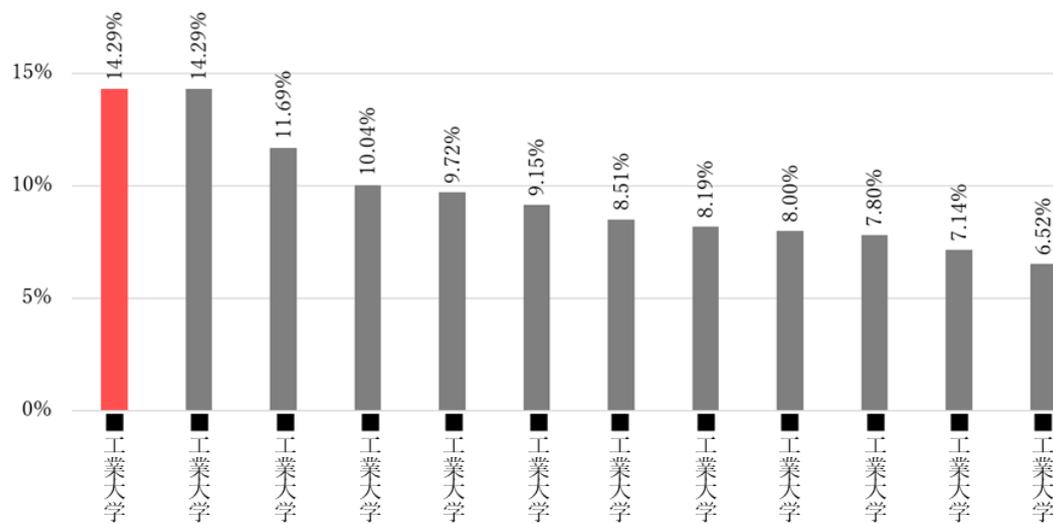
(1) 大学の男女共同参画への取り組み度合



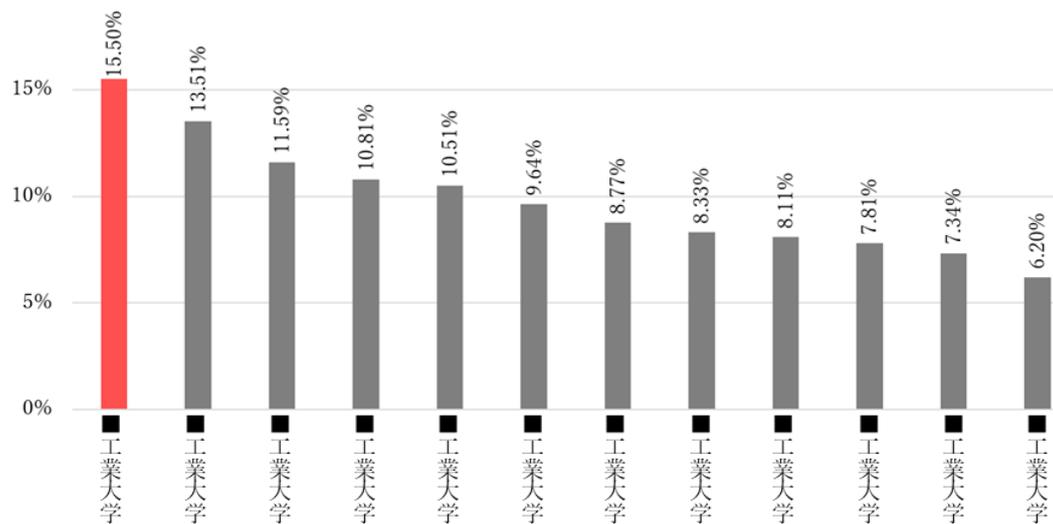
(2) 経営層の女性比率



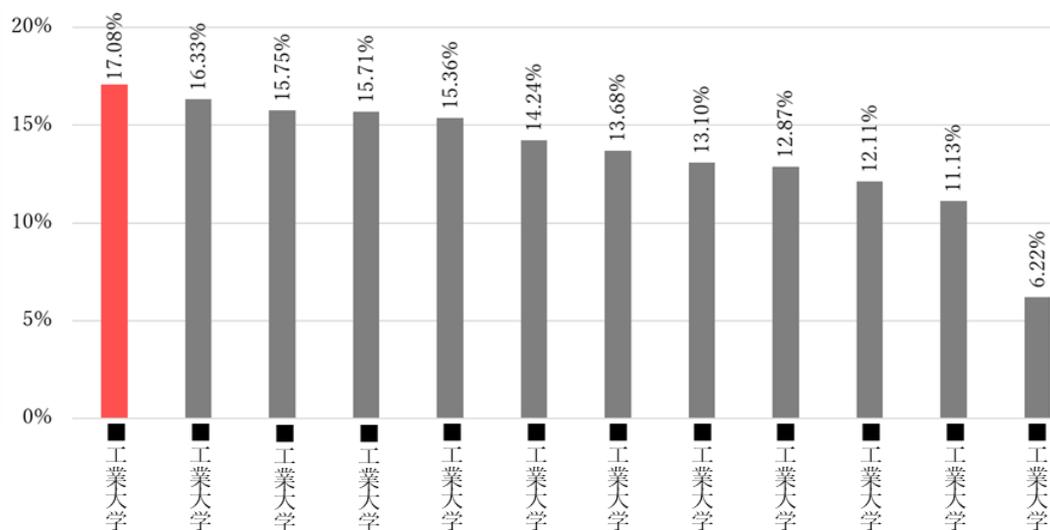
(3) 講師以上の女性教員比率



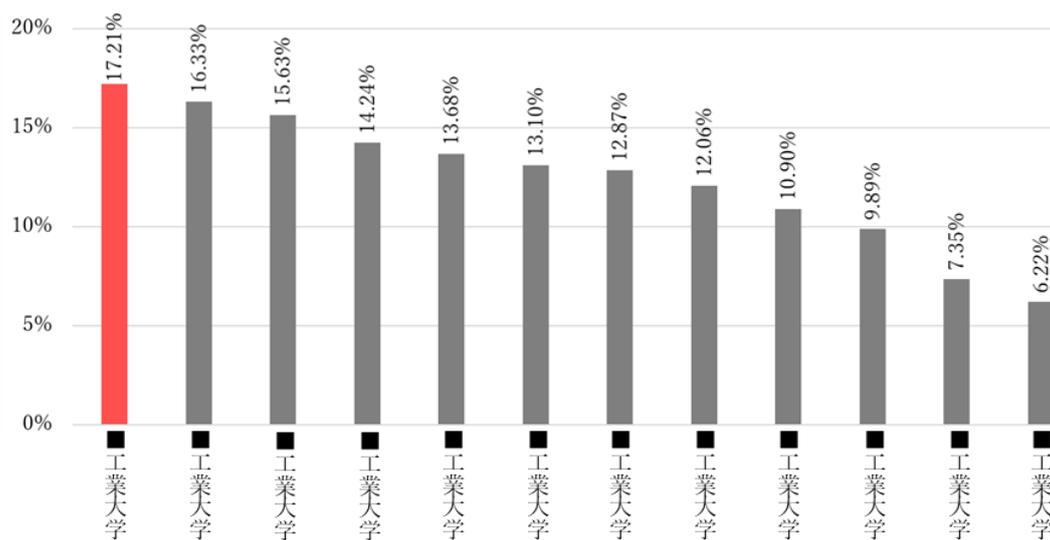
(4) 教員の女性比率



(5) 学生の女性比率



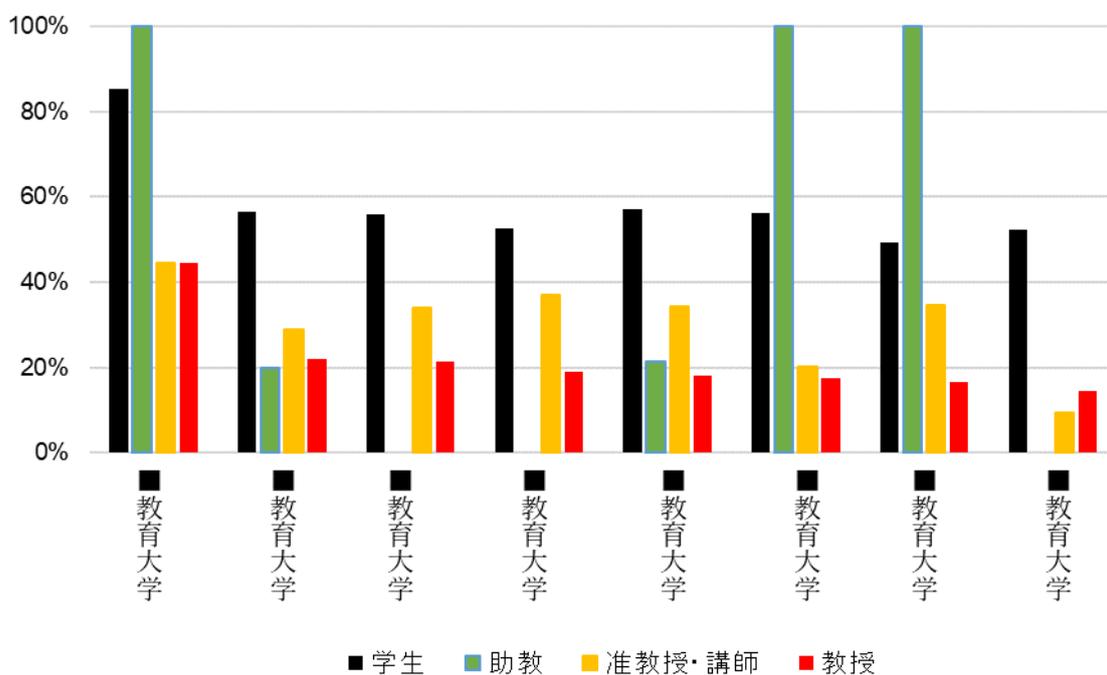
(6) STEM 分野学生の女性比率



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

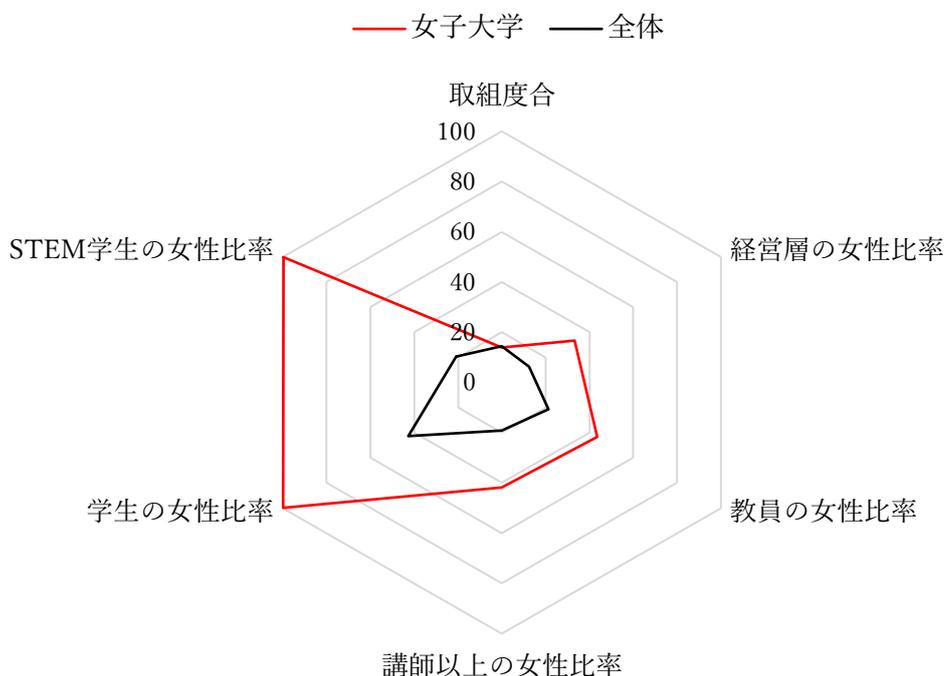
教育大学（回答8大学）は、学生数ではおおむね女性比率が高い傾向にあるが、教員数においてはそれに比例していない。とくに教授の女性比率は18.45%にとどまっており、准教授・講師についても、2割（21.19%）にとどまる。将来、教育の現場に立つ学生たちへのロールモデルの提供という意味でも、問題をはらんでいると言えよう。



	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言い難いだろう。



	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