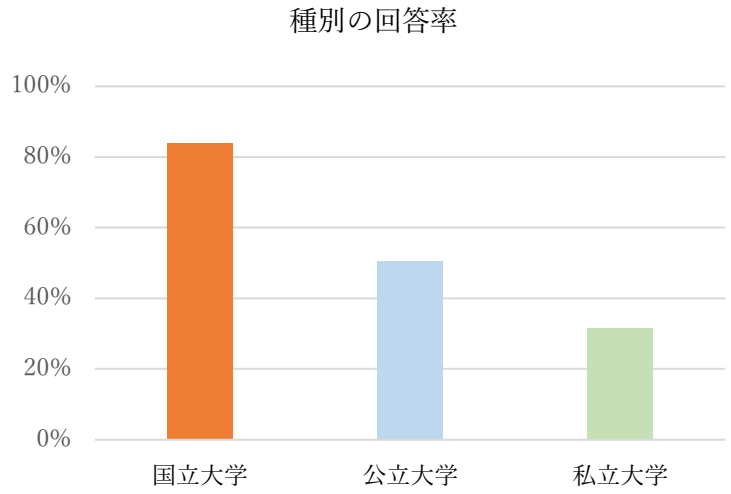
Part I 分析編付表

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。



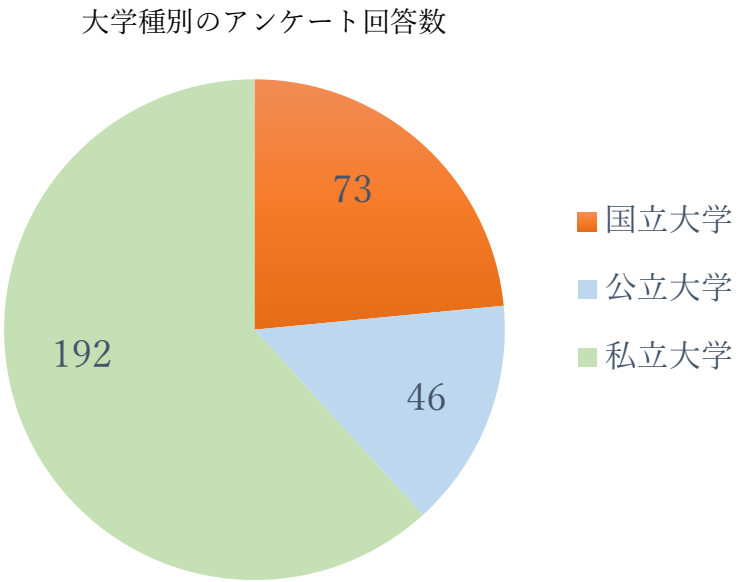


表 2「男女共同参画をすでに達成している」と答えた大学の経営層および教員の女性比率

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	取組度合(%)	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

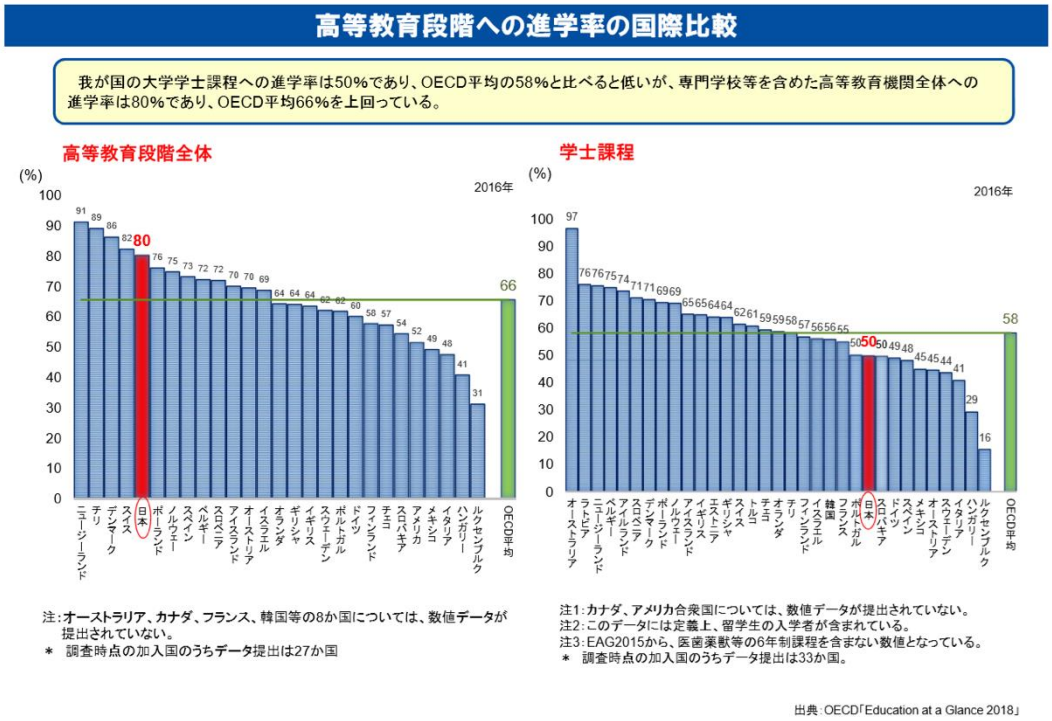
学部数	大学数
8 学部以上	2
5~7 学部	12（うち女子大学 2）
2~4 学部	36（うち女子大学 12）
単科大学	30（うち女子大学 2、看護大学 8）

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

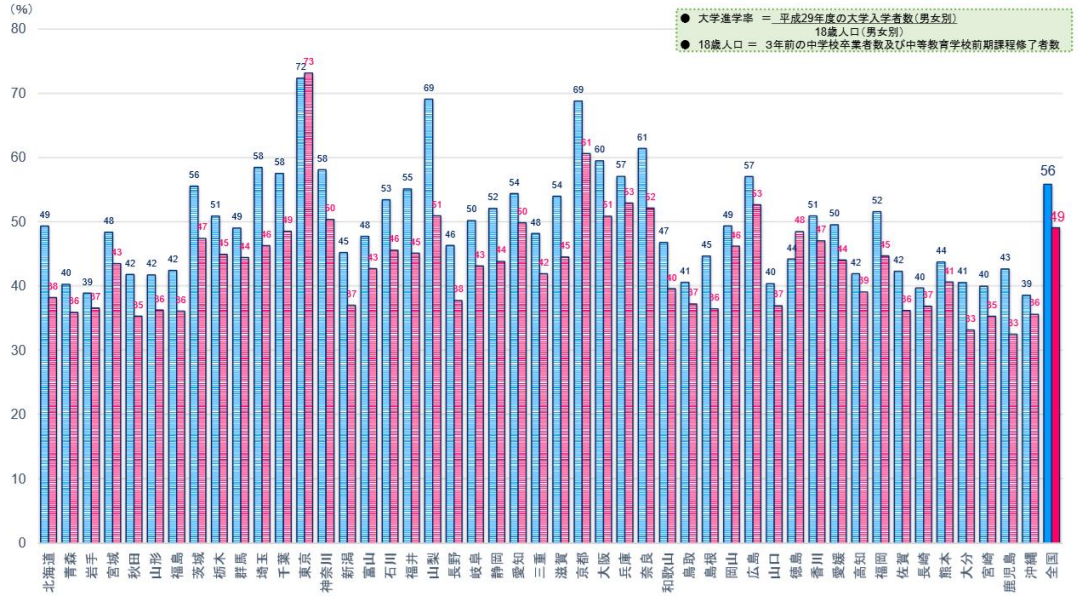
表 11　学校基本調査　男女別・都道府県別大学進学率

※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

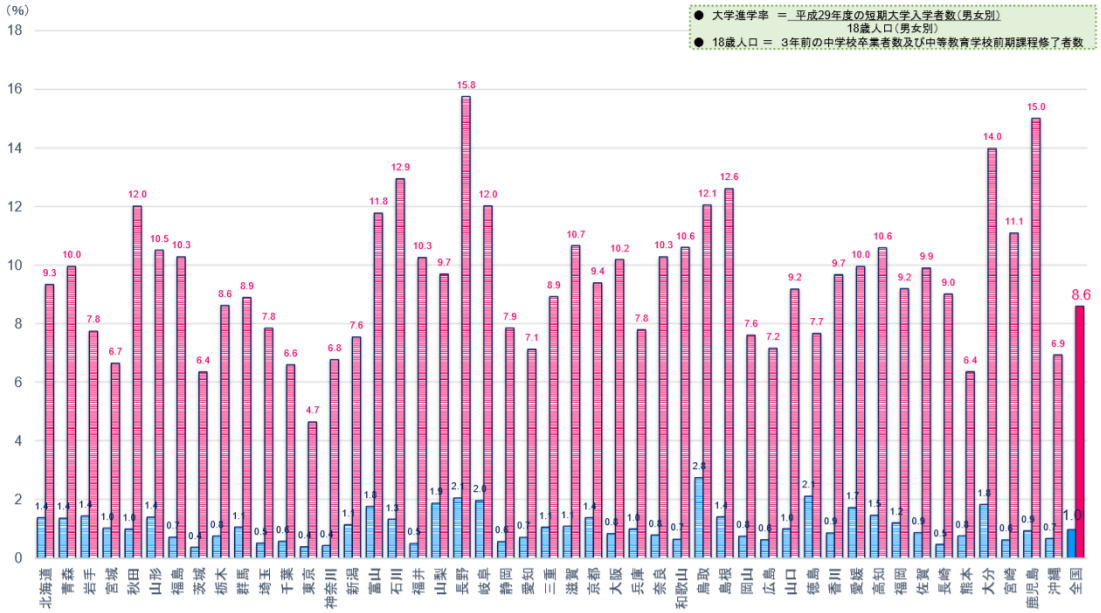
大学進学率を男女別にみると、東京都と徳島県を除く45道府県で男性の方が女性よりも高く、
男女の進学率の差は①山梨県（18.2ポイント）、②埼玉県（12.2ポイント）、③北海道（11.1ポイント）、④鹿児島県（10.1ポイント）の順に高い。



【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）」