イノベーションはジェンダー平等から

全国国公私立大学における男女共同参画の現状と課題

全国大学・研究機関における男女共同参画・ダイバーシティの推進状況に関するアンケート調査

全国ダイバーシティネットワーク

OPENeD

O-Progressive Initiatives of
Empowering Network for Diversity

イノベーションはジェンダー平等から
～調査の実施概要～

本調査は、2019年2～6月に**日本学術会議と全国ダイバーシティネットワーク**によって全国の大学・研究機関を対象として実施された**「男女共同参画・ダイバーシティ推進の進捗状況に関する大学・研究機関向けアンケート」**結果に基づいて、日本の大学（短期大学除く）における男女共同参画推進への取り組みに関する現状と課題を分析したものである。

国立大学協会による「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する調査」はすでに16回を重ねているが、本調査の特長は、**国・公・私立すべてにわたる全国の約800大学を対象とした**ところにある。全体回答率は39.5%にとどまったものの、回答大学の割合等は、学校基本調査等の他データと大きなずれは見られず、日本の大学の全体像をおおよそ反映しているといえる。

表１：　アンケート回答率

大学種別	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

調査の結果概要と意義

本調査の結果、国立大学においてはこれまでの国立大学協会による取り組みもあり、多くの大学で男女共同参画推進を重要な課題として取り組んでいる。公立大学では、設置自治体の意向に左右される傾向があり、ばらつきが生じている。私立大学では、人文社会系学部が多く、女子大学や女子短期大学を源とする大学も多く含まれるため、教員・学生数ともに女性比率が比較的高いところから取り組みが不要と考える大学もある。

本調査は初めての試みであり、継時的な分析を行うにはデータが不十分であるが、**大学の設置種別や規模を問わず、さらに大学間の連携を深めて、男女共同参画の有意義な取り組みの波及を、協力して継続的に進めることが重要**である。

調査結果の全体像：傾向・課題と課題克服手段

図１：　調査結果の全体像

【全体の傾向】（現状）

国立大学：国大協の取り組みや文部科学省による補助金事業により**男女共同参画の取り組みは最も盛ん**
⇒　しかし、なかなか**成果が出ていない**

公立大学：取り組みや成果に**ばらつき**あり
⇒　**設置自治体の意向に左右**される傾向もある

私立大学：人文社会系学部が多く、**教員・学生数の女性比が比較的高い**
⇒　逆に**取り組みが低調**

【アンコンシャス・バイアス】（課題5）

無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）が強く、ポジティブ・アクション（積極的是正策）への無理解が多い

【理解不足と実施体制整備】（課題6）

男女共同参画推進の理解認識・現状把握が不十分で、実施体制が未整備

【個別の課題】（現状）

【トップの女性比率向上】（課題1）
学長を含む経営層や、教員上位職（**教授**）の**女性比率**が**低い**

【女子学生の多い分野でのバリア】（課題2）
人文・教育・芸術・薬学等**女子学生が多い分野**での**激しい右肩下がり**

【すそ野拡大】（課題3）
STEMだけでなく全体的に**学生の女性比率が低く、地域差**もある

【不安定な女性研究者】（課題4）
教員の女性比率を上げるため**若手女性研究者に任期付きポストが多用**されている

【課題克服手段】

大学経営のビジョン策定に関わる**経営層や意思決定過程に関わる女性教授の比率を高める必要**あり

女子学生多数の**イメージに惑わされることなく男女共同参画の一層の取り組みが必要**

女子の大学進学への**偏見を除き、女子学生を増やす積極的取り組み**が必要

優れた女性研究者の**常勤ポストへの採用増加（予算的支援）**が必要

アンコンシャス・バイアスの克服とポジティブ・アクションの実施が必要

あるべき男女共同参画ビジョンの共有と定期的・継続的なチェック検証が必要

国の機関や全国ダイバーシティネットワーク等の大学間の連携・協力＆それを支える補助金（予算措置）の継続が必要

課題１
経営層や教員上位職（教授）の女性比率向上

図２：　女性経営層の比率

男女共同参画推進のためにはトップのリーダーシップが重要であるが、国立大学ではトップや経営層および上位職にある女性はまだ少数である。公立大学や私立大学では女性学長が増えてきている。

大学経営のビジョン策定に関わる経営層や意思決定過程にかかわる女性教授の比率を高める必要がある。

課題２
女子学生の多い学問分野での女性に対するバリア

人文・教育・芸術・薬学等の分野は学部学生段階では女性が過半であるのに対して、修士・博士・助教・講師・准教授・教授、と進行するほど女性比率が減少していく。グラフで見れば激しい右肩下がりを呈しており、男女共同参画の遅れという意味では深刻な問題である。**「女性が多数」という思い込みを払拭することが重要である。**

図３：　学問分野別の女性比率

課題３
高等教育への女性活躍のすそ野拡大

　学生の女性比率も全体としてはまだ半数に達しておらず、全体で42.70%にとどまっている。トップ層だけでなく、「すそ野」においても男女共同参画が実現されておらず、地域による格差もみられる。

　STEM分野のみならず、**日本の学術の全般において、そして地域社会や自治体も巻き込んだ、学問研究における女性活躍の「すそ野」を広げる意識的な取り組みが必要である。**

課題４
若手女性研究者の任用促進

男女共同参画のために文部科学省によって2006年以来、各種の補助金事業が遂行されているが、これらは大学の取り組み度合いを底上げしていると考えられる。

今後も取り組みを継続するための支援策がなければ、日本の大学の男女共同参画は停滞あるいは逆行してしまう恐れがある。とりわけ女性や若手研究者の任用を増やす取り組みの進行もあいまって、国際展開をめざす大学群においては40歳未満の女性研究者では64.77%が任期付きポストで任用されており、人数も男性の29%にとどまる。

今後、女性研究者が安定的継続的に育成され活躍できるよう支援を行っていく必要がある。

図４：　国際展開を目指す１８大学における任期付きポストの男女比率

	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)

課題５
無意識の偏見とポジティブ・アクションへの理解

「ポジティブ・アクション（積極的是正策）は実力主義に反する」などと考える無理解や誤解がみられるなど、意識の遅れは払拭されていない。今後の真の男女共同参画の進展のためには、無意識のバイアス（アンコンシャス・バイアス）を極小化し、**組織の意思決定にかかわる者をはじめとして大学全体で無意識の偏見を取り除く意識変革の努力を行うこと、大学間でグッドプラクティスの共有を図りポジティブ・アクションを実行していくことが日本の大学全体の底上げのために必要である**。

図５： 教員・研究員の採用時、女性に関するポジティブ・アクション（積極的改善措置）の実施比率

課題６
男女共同参画推進のための実施体制の整備

男女共同参画担当の部署を設けている大学は全体で1/3しかない。**文部科学省や内閣府、国大協、日本学術会議等との協力によって、また、全国ダイバーシティネットワークをはじめとする大学間の協力によって、あるべき男女共同参画のビジョンをすべての大学が共有し、継続的・定期的にチェック検証を行っていくことが望まれる**。

全国ダイバーシティネットワーク

OPENeD

O-Progressive Initiatives of Empowering Network for Diversity

発行年月　2020年6月発行

分析・編集　機関・研究者対象アンケート実施・分析WG

発　　行　全国ダイバーシティネットワーク事務局（大阪大学男女協働推進センター内）

〒565-0871　大阪府吹田市山田丘1-1

Tel : 06-6105-6059　Fax : 06-6879-4406

Mail : info@opened.network

Website : https://www.opened.network/