本調査のねらいと結果の概要：イノベーションはジェンダー平等から

本報告書は、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（以下「国大協」という）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、全国のおよそ 800 大学を対象としたところにある。有効回答率は、国立大学で 8 割以上、公立大学で半数を超えたが、私立大学は 3 割で、全体としての回答率は残念ながら 37%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（回答率や調査方法等の詳細は注 1 参照のこと[1]）。回答いただいた大学・研究機関には厚く御礼申し上げるとともに、巻末に名称をすべて掲載した。

本調査からは、国立大学においてはこれまでの国大協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きたがまだ十分な成果は上がっていないことが明らかとなった。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大きい。私立大学もまたばらつきが大きいが、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。しかしそうした大学にあっても、経営層や講師以上の女性教員比率、STEM 分野学生の女性比率などにおいてはまだまだ低調である。本調査は初めての試みでありデータが十分とは言えないが、日本の大学においては、設置種別や規模を

---

[1] なお、今回実施の「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」では、調査協力に関する依頼文を各大学・研究機関の学長・代表宛に送付し、質問票をウェブサイトにて回収（大学の入力期間 2019 年 2 月 15 日より 6 月 5 日）した。第一部調査として 2019 年度 5 月 1 日時点での統計調査 男女共同参画の現状、第二部調査では、①男女共同参画の推進状況、②男女共同参画・ダイバーシティ推進の取組実態、③若手研究者支援、④SOGI 対応（LGBT 支援）、⑤就業環境の整備・充実と働き方改革、⑥ハラスメント対策、⑦医学部医学科・附属病院、⑧事例紹介について調査を実施した。調査の質問票については、OPENeD（https://www.opened.network/）にて公開されている。

依頼文は 787 の大学（40 の研究機関を含めると 827 大学・研究機関）に送付し、311 大学（研究機関を含めると 323 大学・研究機関）より回答を得た。内訳としては、国立大学 83.91%（73/87 校），公立大学 50.55%（46/91 校），私立大学 39.52%（192/609 校）であった。なお本調査は、国・公・私立すべてにわたる、全国のおよそ 800 大学を対象としたところに特長がある。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、本調査は国公私立すべての大学にわたっている。詳細は（Part I 分析編付表 1　アンケート回答率詳細に示す。

問わず、男女共同参画への道のりは未だしと言わざるを得ない。

本報告書 Part I 分析編ではこの現状を具体的に述べていくが、各大学の今後の取り組みに資するよう、大学の特性に着目し大学群ごとに分類してそれぞれがはらむ問題を明らかにする、そして日本の大学が総体として抱える課題をデータに基づいてポイントを挙げていくという二つの方向性を取っている。分析編冒頭である本項概要では、まず、これらを 6 点にまとめて、本調査から浮かび上がった日本の大学における男女共同参画についての具体的な問題や課題を簡略に述べておく（詳細データは Part I 分析編本文に示している）。

1）トップ、経営層および教員上位職（教授）の女性比率の低さ

国公私立を問わず、経営層や教員上位職（教授）の女性比率が低い（経営層の女性比率は全体で 12.43%、国際展開をめざす大学群[2]では 8.31%。女性教授比率は全体で 14.57%、国立大学で 10.11%、国際展開をめざす大学群で 9.51%）。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ごく少数である。公立大学や私立大学の小規模大学では女性学長も増えてきているが、女性教授が多いにもかかわらず経営層に女性が少ない大学もある。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。

2）女子学生の多い学問分野での女性に対するバリア

女性教授比率の低さは、STEM 分野に典型的なように分野の全体として女性が少ないから、という理由で説明できるものではない。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、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き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。ところが一般にこれらの分野および分野を擁する大学では「女性が多数」というイメージから、問題が理解されておらず解決のための取り組み姿勢が鈍い。

3）高等教育への女性の参入はまだまだ：「すそ野」問題

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（国際展開をめざす大学群においては 31.96%、STEM 分野全体で 19.18%となおさらに少ない）。OECD 統計においても、2016 年時点で女性の大学（学部）進学率は 48.2%で、男性の 55.6%に対して 7.4 ポイント下回っていた。これは、OECD 諸国においては、高等教育進学者数はすでに女性が男性を上回っている状況と大きくかけ離れており、日本は OECD 諸国中、最低である（OECD, Education at a Glance 2016）。つま

[2] 大学群のカテゴリー分けの仕方については、分析編本文 2.を参照のこと。

り、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。

4）若手女性研究者：任用は進んでも不安定

男女共同参画のために文部科学省によって 2006（平成 18）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。事業の採択を受けているのは大規模国立大学が中心でありまだ十分成果が上がっているとは言えないが、それはこれらの大学および擁する学問領域が、女性を排除してきた歴史に根差すところが大きく、また事柄の性格上、結果が明確に現れるには時間を要するためであるとも言える。したがって、これらの大学が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。今後の進行を注視し、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。

5）無意識の偏見とポジティブ・アクションへの無理解

大学の男女共同参画は進行中であるものの、ポジティブ・アクション(積極的是正策)は採用していない大学が多数派で（女性採用のポジティブ・アクションを行っている大学は 38.2%だが、より積極的な方法を取っている大学はごく少数)、むしろ「ポジティブ・アクションは実力主義に反する」などと考える無理解や誤解が多くの大学でみられるなど、いまなお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、タテマエだけではない改革を行う必要がある。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。

6）実施体制の弱さ・現状認識の不十分さ

回答大学において、男女共同参画担当の部署を設けている大学は全体で 3 分の 1 しかない。回答しなかった大学で担当部署を擁しているところが多いとは考えにくいので、大学の多くが、この 20 年以上にわたって日本社会で取り組まれている男女共同参画推進について責任ある実施体制を備えていないと疑わざるを得ないのではないか。実際回答からは、自大学の状況についての現状が把握できていないのではないかと思われるも

のも少なからず含まれていた。正しい現状の把握、めざすべき目標や方向性なしには有効な施策が行えないことはいうまでもないだろう。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。

以上 6 点を挙げたが、言うまでもなくこれらは互いに絡まり、相互循環している。これらの好循環を作り出すことが今大学に求められている。本報告書冒頭概要の締めとして強調したいのは、男女共同参画の推進とジェンダー平等は、人権という世界共通の価値実現のためだけでなく、国際的競争に打ち勝つイノベーションを起こし、経済的発展を遂げるための重要な手段でもあるということだ。実際、クリスティーヌ・ラガルド欧州中央銀行総裁（元 IMF 専務理事）は、「40 年後に日本の実質 GDP は 25%低下する恐れがあるが、もし日本が女性の活躍推進を含め、労働力全体の強化などを重点とするさまざまな改革を実行すれば人口減少や少子高齢化のマイナス影響を跳ね返し、40 年後には実質 GDP を 15%伸ばす事ができると予測できる」と発言している。さらに、SDGs の 17 の目標の 5 番目にもあるジェンダー平等の実現は「国際社会共通の目標」でもある。

大学における男女共同参画推進は、日本社会全体のジェンダー平等実現の基と言えよう。現状では、大学は外資系ほか先進的企業には遅れをとっているが、上述のようなジェンダー平等の重要性を鑑みるならば、大学こそが積極的な役割を担って社会をけん引していかねばならない。本報告書は、一時点でのデータに基づくもので変化の趨勢をとらえ得るものではないことはじめ限界は多々あるが、今後の男女共同参画推進、ジェンダー平等の推進のための一つの情報提供となれば幸いである。

なお、Part II は、アンケート回答データ編として、アンケート第一部統計調査（男女共同参画に関する現状調査）・第二部実態調査（男女共同参画・ダイバーシティ推進取組の実態調査）のすべての回答を収載し、全国ダイバーシティネットワーク（OPENeD） ウェブサイト　https://www.opened.network/　にて公開する。また、今回のアンケート調査は、SOGI/若手研究者支援等についても行っているが、本報告書はとくに大学における男女共同参画に焦点をあて、若手支援については女性研究者支援にかかわることがらについてのみ言及している。