Part I 分析編

本報告書 Part I では、まず、1.日本の大学における男女共同参画への推進状況と今後の 課題において、全国の大学総体としてジェンダー平等へ向けた男女共同参画の取り組みが どの程度進行しており、どのような課題を抱えているかを述べる。次に、2.大学の特性ご とにみる取り組み状況と女性比率では、大学を特性ごとにいくつかのカテゴリーに分類し たうえで分析を行う。大学は、大学の特性、規模の大小、擁している学問領域の性格、単科 大学や女子大などの特徴、等々、すべてさまざまな個性特性を有しており、「大学」とひと くくりにできるものではない。本報告書では、男女共同参画の進展を見るに際しても、そう した特性を抜きに単純に見るのでは、個々の大学にとってあまり意味のあるものにならな いと考え、ご協力いただいた各大学に有効な情報提供を行なうことを狙いとしてカテゴリ 一別の分析を加えた。このカテゴリー区分はもちろん、絶対的なものではありえないが、各 大学が今後、見据えていくべき課題や目標がよりわかりやすくなることを意図したものと してご理解願いたい。3.学問分野、経営層、地域の観点からみた大学の現状と課題では、 学問分野や地域特性、そして大学の経営層への女性参画など、大学が抱える課題をポイント に絞って分析し、最後に4.グッドプラクティス例―自由記述からにおいて、アンケート自由 記述から特筆すべきグッドプラクティス例と、早急に解消していただきたいバッドプラク ティス例を紹介する。

1. 日本の大学における男女共同参画の推進状況と今後の課題

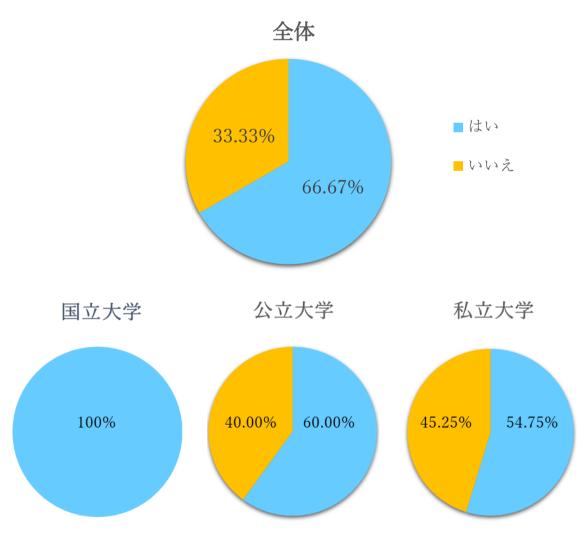
ここでは、アンケート第2部実態調査 (男女共同参画・ダイバーシティ推進取組の実態調査)から、日本の大学における男女共同参画推進状況について重要と思われる点に絞ってみていく。

1.1 重要性についての意識差

アンケート設問1(1)【全体方針】

貴大学・貴法人は、「男女共同参画の推進」を重要な方針として位置づけていますか?

この設問に、未回答 1 大学を除く 297 大学では、66.67% (198/297 校)の大学が男女共同参画を重要な方針として位置付けていると回答した。しかし内訳においてはばらつきがあり、国立大学では、すべての大学 (73/73 校)が重要な方針として位置付けているのに対し、公立大学では 60.00% (27/45 校)、私立大学では 54.75% (98/179 校)に留まった。



取り組んでいる具体的な施策の内容を複数選択で答えていただいた結果が以下である。 HPでの公表やシンポジウム・セミナーの開催、他大学や企業との連携が多く取り組まれているが、「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大学は「男女共同参画を重要課題として位置付けている」198大学にあっても48大学にとどまる。

アンケート設問(1) -A 具体的施策について当てはまるものを選択してください。 ※複数選択可。()内は回答大学数。

	国立大学	公立大学	私立大学
	(73 大学)	(27 大学)	(98 大学)
「男女共同参画の推進」を大学・法人の方針と	95.89%	48.15%	41.84%
してホームページなどで公表している。	(70)	(13)	(41)
男女共同参画室など責任ある組織を作ってい	84.93%	48.15%	25.51%
る。	(62)	(13)	(25)
男女共同参画推進を掲げたシンポジウムやセ	80.82%	40.74%	33.67%
ミナー等を開催している。	(59)	(11)	(33)
学内・法人内に男女共同参画推進のための研	0%	0%	0%
究組織 (ジェンダー研究センター等) を設置し	(0)	(0)	(0)
ている。	(0)	(0)	(0)
他大学・他法人や地域企業・団体等と連携して	72.60%	40.74%	34.69%
男女共同参画推進の取組を行っている。	(53)	(11)	(34)
学生向けに、男女共同参画関連科目(女性学・	79.45%	44.44%	66.33%
ジェンダー学など)を開講している。	(58)	(12)	(65)
学生向けに、女性リーダー育成のためのカリ	16.44%	18.52%	19.39%
キュラム・授業がある。	(12)	(5)	(19)
「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	35.62%	25.93%	15.31%
るための教職員研修あるいは授業を実施して	(26)	(7)	(15)
いる。			
図書館・資料室等でジェンダー関連図書の収	52.05%	22.22%	22.45%
集や展示等を行っている。	(38)	(6)	(22)
その他	9.58%	18.52%	7.14%
てのIE	(7)	(5)	(7)

「重要方針として位置づけていない」と回答した大学は99大学で、その理由を挙げているのは94大学であるが、次頁の表のとおりそれらは「今後取り組む予定である(20大学)のほかは、「すでに男女共同参画を達成している」(20大学)、「人的・予算的資源の不足」(27大学)、「他の重要課題より優先度が低い」(19大学)等であった。

アンケート設問(1) -B 下記から、「いいえ」の最大の理由を1つだけ選択してください。 ※()内は回答大学数。

	国立大学	公立大学	私立大学
男女共同参画はすでに達成済みであるため、重	0.00%	37.50%	17.95%
要方針として掲げていない。	(0)	(6)	(14)
今後、男女共同参画の推進を重要方針として取	0.00%	12.50%	23.08%
り組む予定である。	(0)	(2)	(18)
男女共同参画の推進を重要方針に掲げるには、	0.00%	31.25%	28.21%
人的・予算的資源が不足している。	(0)	(5)	(22)
男女共同参画は他の重要課題より優先度が低い	0.00%	12.50%	21.79%
と考えている。	(0)	(2)	(17)
Z. () (th	0.00%	6.25%	8.97%
その他	(0)	(1)	(7)

このうち、「すでに達成している」20大学を詳しくみると(Part I 分析編付表 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女性比率を参照)、比較的小規模の、看護系を中心とした大学にこう答えた大学が多い。これらの大学は、たしかに学生の女性比率はおおむね高く、約半数は教員の女性比率も高い。しかし残りの半数では教員の女性比率は 2 割程度にとどまっており、とくに経営層の女性比率では回答した 19大学のうち、0%の大学が 10.53%(2/19 校)、30%未満が 68.42%(13/19)であった。ここに、キャンパス内の女性比率が高いにもかかわらず教授や理事会はまだまだほとんどが男性で占められていることのアンバランスに無自覚な「無意識の偏見」の一端がうかがえる。また、資源の不足を感じている大学が、全体の 1 割近くを占めているのも注目すべき点だろう。

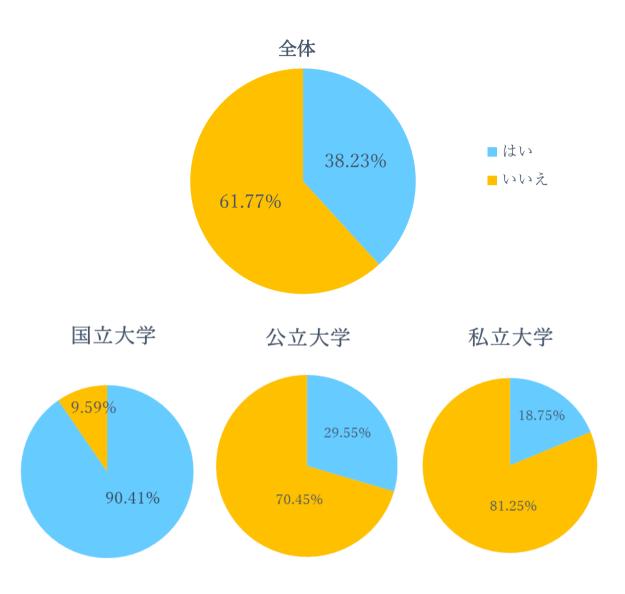
1.2 ポジティブ・アクションの進展と理解不足

ポジティブ・アクションはジェンダー平等の進展のために世界各地で、またさまざまな領域で行われ効果を挙げている手法であり、日本の大学の男女共同参画推進のためにも不可欠である。その観点から、本調査では、教員の採用・昇進においてポジティブ・アクションを行っているかどうかについて尋ねた(1部局でも実施していれば Yes。アンケート設問6採用、7昇進。)。

採用について行っているのは、全体の 38.23% (112/293 大学) の大学であるが、内訳をみていくと、その多くが国立大学 90.41% (66/73) であり、公立大学 29.55% (13/44)、私立大学 18.75% (33/176) では、積極的には行われていない。

アンケート設問(6)【女性研究者の採用】

貴大学・貴法人は、教員・研究員の採用時に女性に関する積極的改善措置(ポジティブ・アクション)を実施していますか?(1部局でも実施していればそれに基づいて回答してください。)



そして、設問 6 - Aで具体的にどのようなことをポジティブ・アクションとして行っているかを尋ねたところ、次頁表のように「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する」というものが最も多く、国立大学では 66 大学中 50 大学が、公立大学では 13 大学中 10 大学、私立大学では 33 大学中 23 大学が行っている。

設問(6)-A 具体的施策について当てはまるものを選択してください。 ※複数選択可。()内は回答大学数。

	国立大学	公立大学	私立大学
	(66 大学)	(13 大学)	(33大学)
採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、	75.76%	76.92%	69.7%
積極的に女性を採用している。	(50)	(10)	(23)
特に女性比率が低い分野や部局について、女性限定採	46.97%	15.38%	12.12%
用または女性優先採用を実施している。	(31)	(2)	(4)
女性を採用する場合、配偶者の採用にも配慮したシス	3.03%	0 %	0%
テム(帯同制度など)を整備している。	(2)	(0)	(0)
本務を持たない女性非常勤講師・研究員を積極的に常	1.52%	7.69%	9.09%
勤教員・研究員として採用している。	(1)	(1)	(3)
女性を採用した部局等に対して、人件費ポイント制等	25.76%	7.69%	0%
におけるインセンティブを付与している。	(17)	(1)	(0)
その他	19.7%	23.08%	21.21%
	(13)	(3)	(7)

※その他回答では、6 大学が「女性教員の雇用の促進に努めている」ことを記載している と回答した。

しかし、上の選択肢(「同等ならば女性を」)は、ポジティブ・アクションにおいては初歩と言える取り組みである。さらに積極的に男女共同参画をすすめるためには、①「女性限定(優先)採用」や②「女性採用にインセンティブを与える」などの手法も不可欠であるが、ここまで踏み込んで行っていると答えた大学は、国立大学では①は 46.97%(31 学)、②は25.76%(17 大学)で、回答 66 大学からすると少数派にとどまっている。公立大学・私立大学ではとなおさらに低く(①は 15.38%・12.12%、②は 7.69%・0%)、こうした手法が知られていない場合も少なくない。この後に述べるように、公立大学・私立大学でも実態として男女共同参画にはほとんどの大学が課題を抱えていることからすると、ポジティブ・アクションがより積極的なかたちで、設立種別を超えて浸透していくことが求められよう。

このように、国立大学を除けば、ポジティブ・アクションは行われておらず、国立大学でもより積極的な手法を取っているところは少数である背景には何があるのだろうか。そこで、行わない理由を尋ねたところ、「すでに目標を達成しているので必要ない」ほか、「実力主義を徹底するためには、ポジティブ・アクションは有益ではない」との回答が目立った(国立3、公立13、私立62)(次項表)。

アンケート設問(6) -B 下記から「いいえ」の最大の理由を 1 つだけ選択してください。 ※ () 内は回答大学数。

	国立大学	公立大学	私立大学
	(7 大学)	(31 大学)	(143大学)
すでに目標となる比率を達成しているので、ポジテ	0%	22.58%	27.97%
ィブ・アクションの必要性がない。	(0)	(7)	(40)
実力主義を徹底するためには、ポジティブ・アクシ	42.86%	41.94%	43.36%
ョンは有益ではない。	(3)	(13)	(62)
男性教員・研究員の反発が予想される。	0 %	6.45%	0%
	(0)	(2)	(0)
ポジティブ・アクションを望まない女性教員が多い。	0%	0%	0%
	(0)	(0)	(0)
その他	71.43%	19.35%	21.68%
	(5)	(6)	(31)

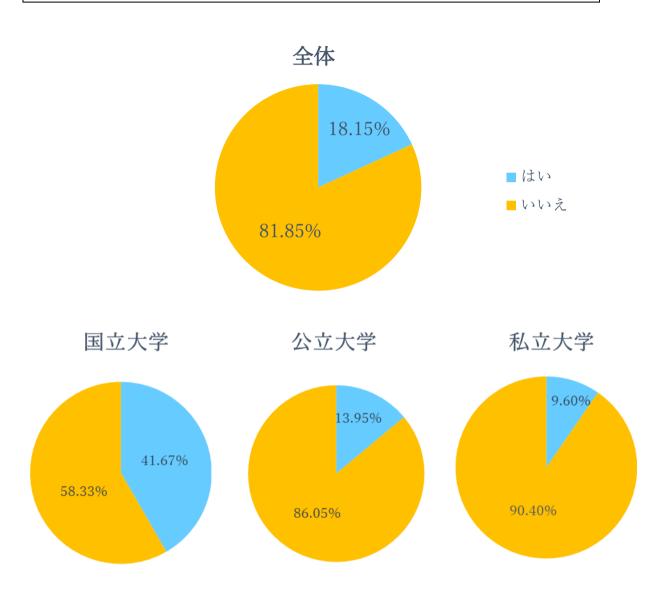
この、「ポジティブ・アクションは実力主義に反する」という考え方はポジティブ・アクションへの反論・反発としてよく聞かれるものではあるが、すでに繰り返し論じられているようにポジティブ・アクションは「実力が無い者を優先する」などというものではない。これまで「見えない高下駄」によって男性たちがある場合には実力以上に評価される一方、意識的・無意識的なバイアスで実力を発揮しにくかった女性たちに、実力を十分に発揮しうる機会を与えそのことで組織の多様性による活性化と発展を図るのがポジティブ・アクションであり、その観点から補助金事業においても取り入れられている。ところが、アンケートでは、「実力主義を徹底するためにはポジティブ・アクションは有益ではない」と誤解を含む回答をしている大学が少なからずみられ、国立大学でポジティブ・アクションを行っていると回答しているにもかかわらず自由回答に「実力主義」を理由に否定的な記述をしている大学もあった。このように、少なくない大学でポジティブ・アクションの理念が真に理解されないまま制度が適用され、ある意味、反発さえ招いているのは、まさに「無意識の偏見」についての無理解が大学という高等教育研究機関においても吐露されていると言わざるを得ず、今後「無意識のバイアス・偏見」を取り除いていく努力が何よりも求められていることは明らかである。

昇進については次頁図にみるように、ポジティブ・アクションの導入はさらに進んでいない。しかし、行っている大学の具体的施策(下図および表)にみるように、女性限定昇進や女性優先昇進、インセンティブ付与などを行っている大学も少数ながらあることは注目に値する(本報告書 4.グッドプラクティス例でも、効果的な手法を採って実行し上位職の女性を増加させている大学の例を紹介している)。

アンケート設問(7)【女性研究者の昇進】

貴大学・貴法人は、教員・研究員の昇進時に女性に関する積極的改善措置(ポジティブ・アクション)を実施していますか?

(1部局でも実施していればそれに基づいて回答してください。)



設問 (7) - A 具体的施策について当てはまるものを選択してください。 ※複数選択可。()内は回答大学数。

	国立大学(30	公立大学(6	私立大学(17
	大学)	大学)	大学)
昇進時に、業績や能力が同等と認められる場合	36.67%	50.00%	64.71%
には、積極的に女性を昇進させている。	(11)	(3)	(11)
特に女性比率が低い分野や部局について、女性	16.67%	0%	11.76%
限定昇進を実施している。	(5)	(0)	(2)
特に女性比率が低い分野や部局について、女性	16.67%	0%	11.76%
優先昇進を実施している。	(5)	(0)	(2)
女性を昇進させた部局等に対して、人件費ポイ	23.33%	33.33%	0%
ント制等におけるインセンティブを付与してい	(7)	(2)	(0)
る。			
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	16.67%	0%	11.76%
どの配慮をしている。	(5)	(0)	(2)
その他	36.67%	16.67%	29.41%
- C の IE	(11)	(1)	(5)

採用の場合と同様に、「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。」と「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。」など、より積極的なポジティブ・アクションを昇進について行っている大学はさらに少数であるが(国立大学 16.67%、公立大学 0%、私立大学 11.76%)、上位職の女性比率向上のためには、とくに重要な取り組みと考えられる。

他方、ポジティブ・アクションをしない理由として挙げられているのが次表である。詳細は省くが、採用の場合と同じく「実力主義の徹底」「すでに達成」など、ポジティブ・アクションについての誤解、現状認識の不徹底などがそこにはうかがえる。

設問(7) - B 下記から、「いいえ」の最大の理由を1つだけ選択してください。 ※ () 内は回答大学数。

	国立大学	公立大学	私立大学
	(42 大学)	(37 大学)	(160 大学)
すでに目標となる女性比率を達成しているの	0.00%	13.51%	11.25%
で、ポジティブ・アクションの必要性がない。	(0)	(5)	(18)
男女で昇進ペースに差がないので、ポジティブ・	38.1%	45.95%	51.88%
アクションの必要性がない。	(16)	(17)	(83)
実力主義を徹底するためには、ポジティブ・ア	28.57%	21.62%	20.00%
クションは有益ではない。	(12)	(8)	(32)
男性教員・研究員の反発が予想される。	2.38%	2.7%	0%
	(1)	(1)	(0)
ポジティブ・アクションを望まない女性教員・	0%	0%	0.63%
研究員が多い。	(0)	(0)	(1)
その他	30.95%	16.22%	11.25%
	(13)	(6)	(18)

※その他回答としては、11 大学が男女の区別はしていない、11 大学が未検討、5 大学が検 討中と回答した。

1.3 両立支援

女性研究者のキャリア支援のためには、育児との両立ができるための積極的なサポートが不可欠である。そこで、育児と仕事の両立を支援するためにどのような取組を行っているかを尋ねた(アンケート設問 15)。

これは複数選択による数値であるが、何らかの取り組みをしていると回答したのは回答 298 大学中 249 大学で、その内訳は国公私立それぞれ 73 大学中 73 大学、44 大学中 42 大学、168 大学中 134 大学である。したがって国公立のほぼすべて、私立大学においても多数がなんらかの両立支援を行っていることがわかるが、非回答の大学の状況が気になるところである。また、設置別にかかわらず、「育児休業をとった任期付き女性研究者の任期延長に配慮」「業績評価に際してライフイベントを考慮している」大学はごくわずかであり、とりわけ若手の女性研究者にとって両立がまだまだ厳しい状況であることがうかがえる。

アンケート設問 (15) -A 女性研究者に対して、研究と育児との両立を支援するための研究継続支援制度 (制度利用は女性限定でなくとも可)を整備していますか?当てはまるものを選択してください。※複数選択可。() 内は回答大学数。

	国立大学	公立大学	私立大学
	(73 大学)	(44 大学)	(168 大学)
育児サービス利用に要する費用の援助を行って	63.01%	15.91%	21.43%
いる。	(46)	(7)	(36)
育児休業取得や労働時間短縮について、育児介	75.34%	50%	39.88%
護休業法が定める以上の条件を提供している。	(55)	(22)	(67)
子どもの看護のための休暇を時間単位で取得で	90.41%	68.18%	27.98%
きるようにしている。	(66)	(30)	(47)
育児に携わる女性研究者に対する研究補助者の	76.71%	18.18%	7.74%
雇用経費を助成している。	(56)	(8)	(13)
育児休業をとった任期付き女性研究者の任期延	20.55%	13.64%	7.14%
長に配慮している。	(15)	(6)	(12)
業績評価に際してライフイベントを考慮してい	21.92%	13.64%	5.36%
る。	(16)	(6)	(9)
評価者に男性を優先する意識を持たないように	10.96%	4.55%	5.95%
意識啓発をしている。	(8)	(2)	(10)
育児と研究の両立者に対して一定期間、本業、	13.7%	15.91%	12.5%
研究以外の業務負担軽減をしている。	(10)	(7)	(21)
研究と育児を両立するロールモデルについて知	47.95%	18.18%	5.36%
る機会を提供している。	(35)	(8)	(9)
子どもがいても海外出張・国内出張にいける工	12.33%	4.55%	1.19%
夫についてロールモデルを知る機会を提供して	(9)	(2)	(2)
いる。			
とくに取組をしていない。	0%	4.55%	20.24%
C \ ICHANDE C C C V · /4 V · o	(0)	(2)	(34)