

女性研究者に関する積極的是正措置（ポジティブアクション）に関する 取組事例の提供依頼

全国ダイバーシティネットワークの運営等に関しまして、ご協力、ご支援を賜り、まことにありがとうございます。

この度、日本学術会議関連諸委員会との共同アンケート調査結果報告書『イノベーションはジェンダー平等から 全国国公立大学における男女共同参画の現状と課題』を踏まえ、さらなる積極的改善に向けた取組を進める為に、「女性研究者に関する積極的是正措置（ポジティブアクション）に関する取組事例」を収集し、ウェブサイト公表したいと考えております。

上記報告書はウェブサイトに掲載しておりますが、該当箇所は、参考資料「1.2 ポジティブアクションの進展と理解不足」（8頁～14頁）になります。アンケート分析結果を実践につなげるため、ご協力よろしくお願い致します。

<https://www.opened.network/user/wp-content/uploads/2020/06/part1-5-15.pdf>

なお、過去の取組、すでに昨年度の取組事例集に掲載された事例でも結構です。

記載例として大阪大学の取組をつけております。

（1）取組内容については、ポジティブアクションが、「採用」、「上位職への昇任」のどちらに係るものか○をつけたうえで（複数の選択も可）、具体的な施策について書いてください。どちらにも当てはまらない場合は「その他」に○をつけてください。取り組み内容の説明はできるだけ簡潔に記入し、詳しく紹介されている貴校のHP内のサイトなどありましたら、そちらにリンクをはってください。

（2）「成果1」については、ポジティブアクションによって、女性研究者、あるいは女性上位職が何パーセント（あるいは何人）増加したかをご記入ください。「成果2」については、ポジティブアクションの実施によってどのような波及効果等が得られたかをご記入ください。

（3）自由記述欄「その他」を設けております。この項目の記載は任意です。

女性研究者に関する積極的是正措置（ポジティブアクション）に関する取組事例

機関名	
取組内容	A：採用に係るポジティブアクション B：上位職への昇進に係るポジティブアクション C：その他
取組の背景・目的	
成果1 女性比率の上昇	
成果2 波及効果等	
その他 自由記述欄	
問い合わせ先	

<記載例>

(参考) 女性研究者に関する積極的是正措置(ポジティブアクション)に関する取組事例

機関名	大阪大学
取組内容	<p>Ⓐ：採用に係るポジティブアクション Ⓑ：上位職への昇進に係るポジティブアクション C：その他</p> <p>2016年度から、総長のリーダーシップにより、ポジティブアクションとして、「総長裁量ポスト」を活用した「本部・部局連携による女性教員比率向上システム」を構築し、採用と上位職への昇進に係るポジティブアクションの両方を実施している。</p>
取組の背景・目的	<p>(1) 本学では女性教研究者の比率が低く、また上位職における女性研究者比率はさらに低い状況であった。このような状況を打破するため、「大阪大学男女協働推進宣言」を公表するとともに、部局長を委員とする「ダイバーシティ推進協議会」を設置し、全学的に「女性限定公募」や「女性限定昇進」の取組を推進している。各部局は年度ごとの数値目標をたて、本部は達成度による評価を行っている。</p> <p>(2) 上記により女性研究者の採用が進んだが、任期付女性研究者が多いという課題があり、自然科学系、特に理工系において顕著である。これを是正すべく、2020年度は、さらに総長裁量ポストを用意し、任期付女性研究者を5年以内に上位職(講師以上)の承継ポストに移行する新たなポジティブアクションを実施中である。</p>
成果1 女性比率の上昇	<p>上記の取組により、2020年5月1日現在で女性研究者の在職比率が20.1%となり、2021年度の目標20%を前倒しで達成した。国立大学協会調査結果では、女性教員の増加数は2017年度、2018年度、2年連続国立大学中1位、女性教員上位職在職者数は3年連続1位である。また、承継ポストの教員数は2016年度283名から2019年度には356名となり、大幅に増加している。</p>
成果2 波及効果等	<p>このような施策の効果により人事を行う部局の意識改革が進み、総長裁量ポストの支援がなくても採用に関してすべて女性限定とし、1年で女性研究者比率が10ポイント近く向上した部局もでてきている(文学研究科など)。</p>
その他 自由記述欄	<p>女性研究者在職比率30%を目標として、さらなるポジティブアクションの強化を図るための施策を検討中である。</p>
問い合わせ先	大阪大学 男女協働推進センター

＜参考資料＞ 日本学術会議との共同アンケート調査結果報告書

『イノベーションはジェンダー平等から 全国国公立大学における男女共同参画の現状と課題』
(8頁～14頁)

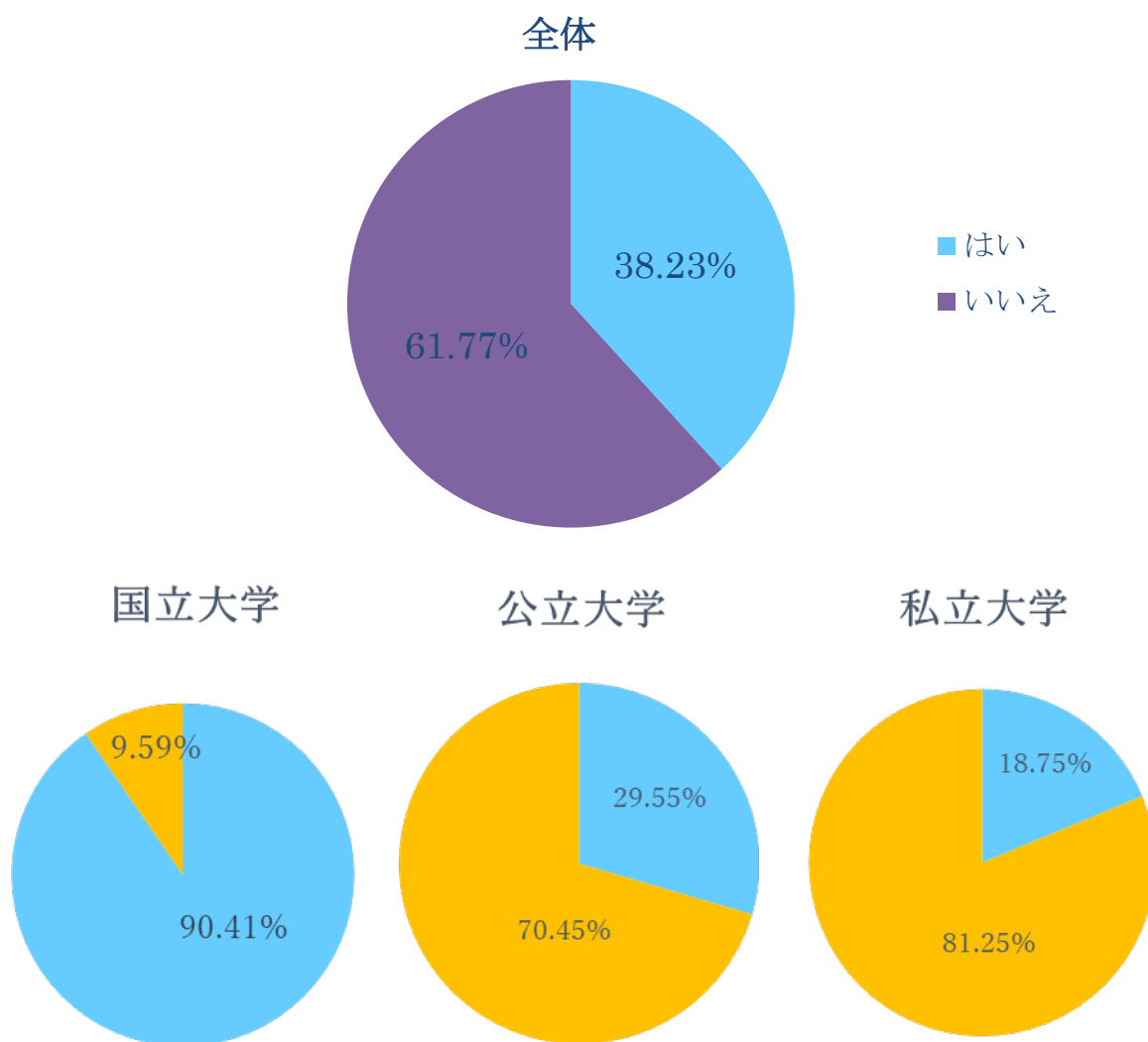
1.2 ポジティブ・アクションの進展と理解不足

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 (66大学)	公立大学 (13大学)	私立大学 (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、積極的に女性を採用している。	75.76% (50)	76.92% (10)	69.7% (23)
特に女性比率が低い分野や部局について、女性限定採 □または女性優先採用を実施している。	46.97% (31)	15.38% (2)	12.12% (4)
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。	3.03% (2)	0% (0)	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 勤教員・研究員として採□している。	1.52% (1)	7.69% (1)	9.09% (3)
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。	25.76% (17)	7.69% (1)	0% (0)
その他	19.7% (13)	23.08% (3)	21.21% (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 (7 大学)	公立大学 (31 大学)	私立大学 (143 大学)
すでに目標となる比率を達成しているので、ポジティブ・アクションの必要性がない。	0% (0)	22.58% (7)	27.97% (40)
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。	42.86% (3)	41.94% (13)	43.36% (62)
男性教員・研究員の反発が予想される。	0% (0)	6.45% (2)	0% (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% (5)	19.35% (6)	21.68% (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は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。

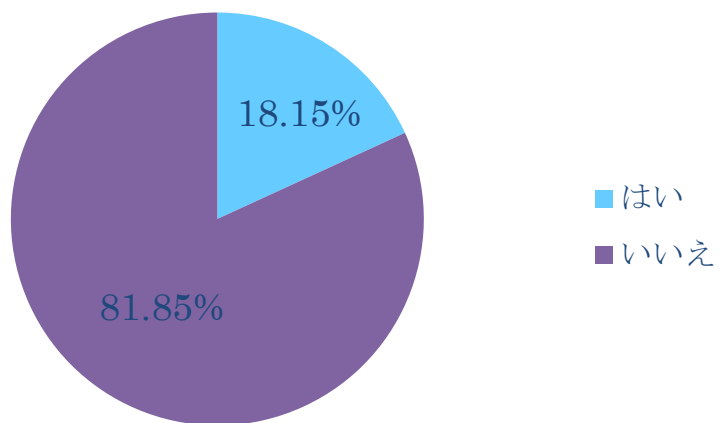
昇進については次頁図にみるように、ポジティブ・アクションの導入はさらに進んでいない。しかし、行っている大学の具体的施策（下図および表）にみるように、女性限定昇進や女性優先昇進、インセンティブ付与などを行っている大学も少数ながらあることは注目に値する（本報告書4.グッドプラクティス例でも、効果的な手法を採って実行し上位職の女性を増加させている大学の例を紹介している）。

アンケート設問 (7) 【女性研究者の昇進】

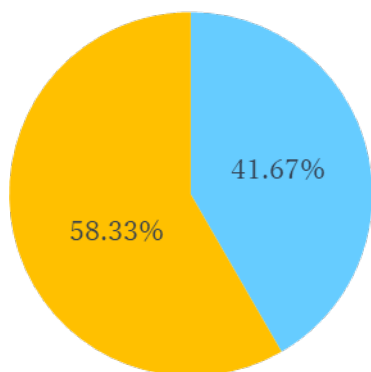
貴大学・貴法人は、教員・研究員の昇進時に女性に関する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を実施していますか？

（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。）

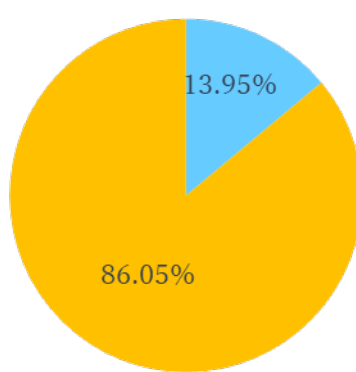
全体



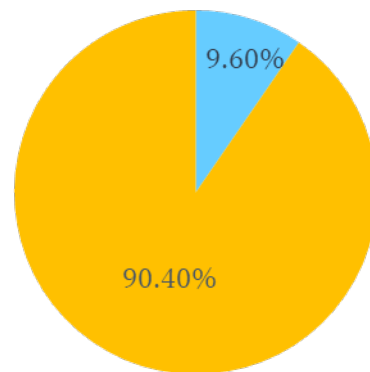
国立大学



公立大学



私立大学



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 大学)	公立大学(6 大学)	私立大学(17 大学)
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。	36.67% (11)	50.00% (3)	64.71% (11)
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。	16.67% (5)	0% (0)	11.76% (2)
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。	16.67% (5)	0% (0)	11.76% (2)
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。	23.33% (7)	33.33% (2)	0% (0)
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。	16.67% (5)	0% (0)	11.76% (2)
その他	36.67% (11)	16.67% (1)	29.41% (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 (42 大学)	公立大学 (37 大学)	私立大学 (160 大学)
すでに目標となる女性比率を達成しているので、ポジティブ・アクションの必要性がない。	0.00% (0)	13.51% (5)	11.25% (18)
男女で昇進ペースに差がないので、ポジティブ・アクションの必要性がない。	38.1% (16)	45.95% (17)	51.88% (83)
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。	28.57% (12)	21.62% (8)	20.00% (32)
男性教員・研究員の反発が予想される。	2.38% (1)	2.7% (1)	0% (0)
ポジティブ・アクションを望まない女性教員・研究員が多い。	0% (0)	0% (0)	0.63% (1)
その他	30.95% (13)	16.22% (6)	11.25% (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。