

## 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)

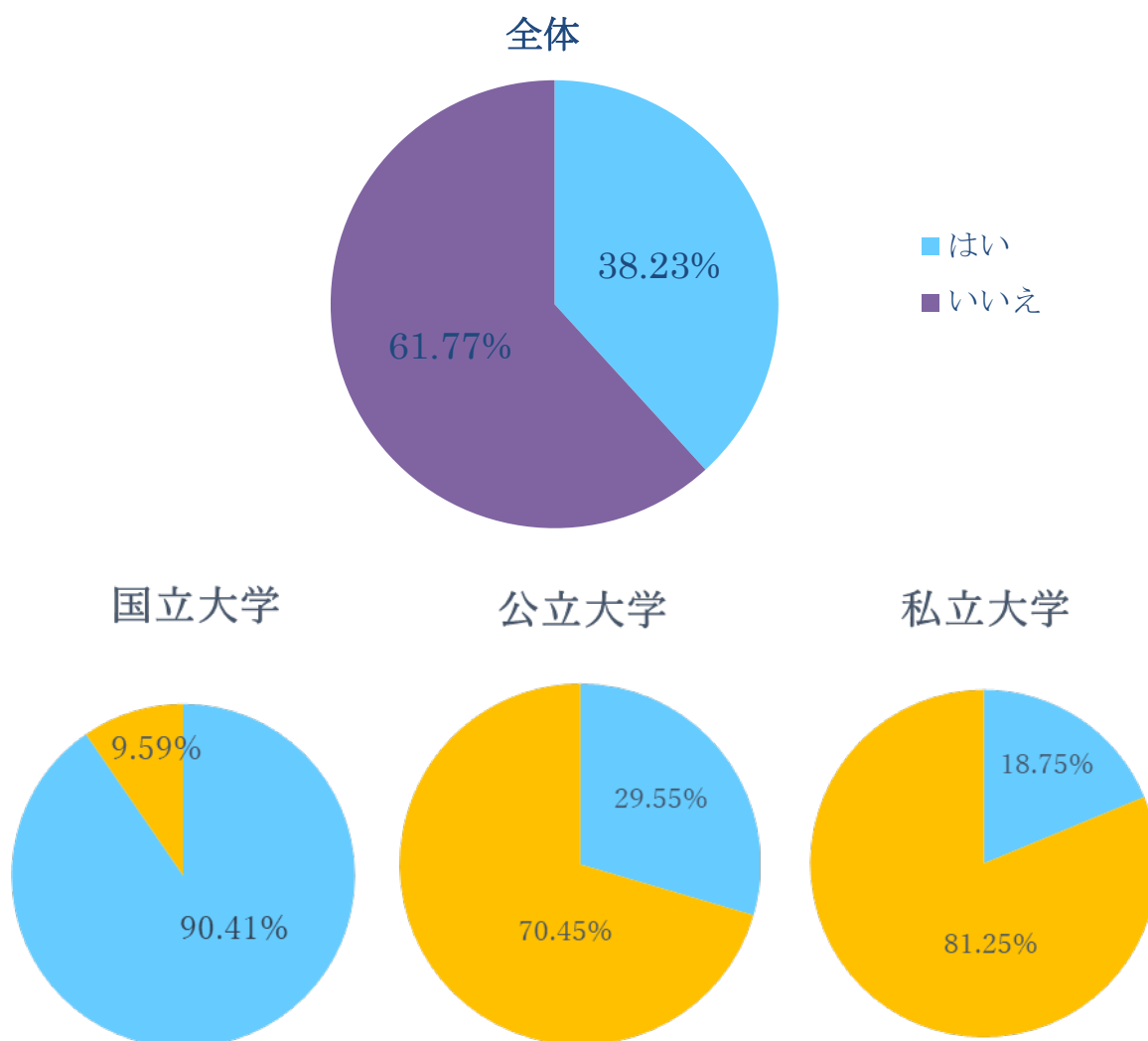
#### 1.2 ポジティブ・アクションの進展と理解不足

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、女性限定採用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・研究員として採用している。	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。

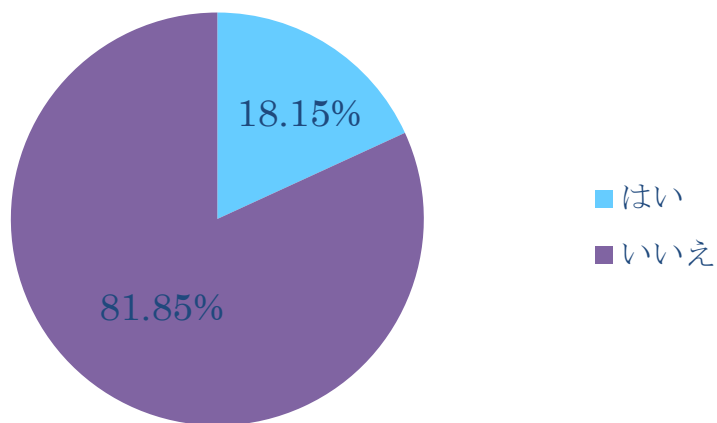
昇進については次頁図にみるように、ポジティブ・アクションの導入はさらに進んでいない。しかし、行っている大学の具体的施策（下図および表）にみるように、女性限定昇進や女性優先昇進、インセンティブ付与などを行っている大学も少数ながらあることは注目に値する（本報告書4.グッドプラクティス例でも、効果的な手法を採って実行し上位職の女性を増加させている大学の例を紹介している）。

アンケート設問 (7) 【女性研究者の昇進】

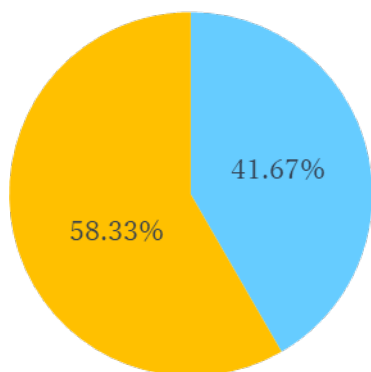
貴大学・貴法人は、教員・研究員の昇進時に女性に関する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を実施していますか？

（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。）

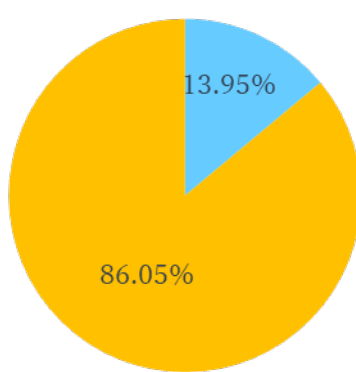
全体



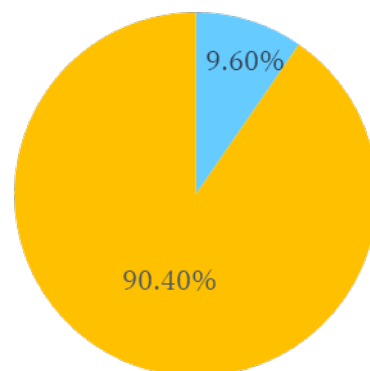
国立大学



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・研究者が多い。	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。