

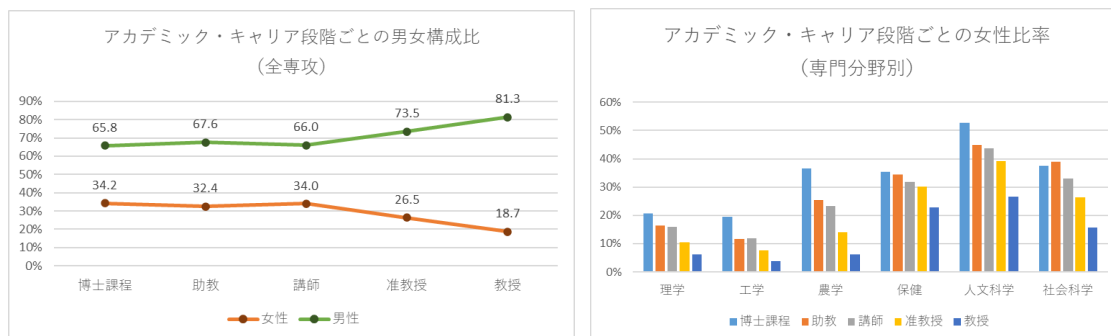
2023年7月11日

内閣府男女共同参画推進連携会議
業界における女性の活躍促進チーム

大学教育環境におけるジェンダー平等推進のための提言

男女共同参画推進連携会議では、男女共同参画推進に関する個別のテーマ・課題に応じて、チームを構成し、具体的、実践的活動を行っています。「業界における女性の活躍促進」チーム（小安美和・塚越学・国保祥子）では、2021年度に業界団体を対象に、男女共同参画の現状認識と取り組み状況についてアンケート調査を実施し、業界ごとの推進状況の差が大きいことが判明しました。中でもメディアと教育分野において現状把握、推進面で改善の余地が確認されたため、2022年度にはメディア業界に対しては、業界団体のトップインタビューを実施し、内閣府広報誌に掲載しました。教育業界については、大学関係者にヒアリングを重ねながら大学ができる解決策を検討してまいりました。教育分野のジェンダーギャップは、経済分野との連携の文脈から、大学における教員のジェンダーギャップ解消にフォーカスした提言を行います。また大学の男女共同参画状況¹を把握するためのツールとして、G20 EMPOWER ジャパン²が作成した「ジェンダーレンズ・チェックリスト（企業版）」を参考に「ジェンダーレンズ・チェックリスト（大学版）³」を開発しました。

大学は、教育活動と研究活動を通じて社会の将来的な発展を支え、推進する基盤です。しかしながら現状の大学教育環境においては、未だジェンダー平等が実現されているとは言いがたく、特に教授職における女性比率が低くなっています。そのため大学運営の意思決定者における女性比率も低くなり、①大学運営に多様な声が活かされにくい、②女子学生や院生が触れる大学研究者キャリアのロールモデルが限定的になる、③研究教育機関としての国際的な評価が損なわれる、といった課題が存在します。



(R4年度学校基本調査およびR元年度学校教員統計調査に基づいて、男女共同参画推進連携会議の事務局が作成)

こうした状況を踏まえ、本チームでは大学運営の意思決定者における女性比率向上を目的に、大学業界における女性の活躍促進の代表的な事例(8大学/10主体⁴)にヒアリングを実施し、課題と提言をまとめました。

¹ ジェンダー統計の観点から本稿では二分法的に性別を扱っておりますが、様々な事例への配慮も必要であることから、実施においては各大学の個別事情を鑑みて性別の定義を行っていただきますようお願い致します

² G20のアライアンス Empowerment and Progression of Women's Economic Representation の略

³ ジェンダーレンズ・チェックリスト（大学版） https://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/team/WEPS/economic_r04_3.html

⁴ 大阪大学 ダイバーシティ&インクルージョンセンター/お茶の水女子大学 佐々木泰子学長/九州大学 男女共同参画推進室/東京大学 林香里理事・副学長および男女共同参画室/東京工業大学 ダイバーシティ推進室/東北大学 大隅典子副学長および男女共同参画推進センター(TUMUG)/北海道大学 ダイバーシティ・インクルージョン推進本部/宮崎大学 清花アテナ男女共同参画推進室

大学運営の意思決定者における女性比率向上のための施策

I. ジェンダー平等に配慮した大学運営体制の推進

- ① ジェンダー平等の観点から、学長、学部長、部局長等の大学執行部の選出方法を検討する。クォーター制の導入や、指名制度の導入、ジェンダー平等の貢献度の評価や予算付与など
- ② 人事に携わる教員にはジェンダー教育を義務づけ、アンコンシャス・バイアスにとらわれない人事評価を徹底する（[東京大学「無意識のバイアス」確認シート](#)等）
- ③ 男女共同参画に関する全学委員会と学内専門部局（男女共同参画センター等）の連携を強化し、全学の意向を踏まえた意思決定を担う委員会と、年度をまたいだ計画の実行を担うセンターという役割分担を明確化する
- ④ ジェンダーレンズ・チェックリスト（大学版）を活用したジェンダー平等指標をモニタリングする

II. ジェンダー平等に配慮した採用・評価体制の推進

- ① 全学単位での中期採用計画の共有や意見交換、全学審査会による採用プロセスの事後確認を実施し、採用におけるジェンダーバランスを可視化する
- ② ジェンダーバランス是正のために、科学技術振興調整費や科学技術人材育成費など、公的資金を活用した女性限定採用を実施する
- ③ 女性研究者を対象とした人材育成プログラムの実施（[九州大学 SENTAN-Q](#) 等）。特に女性を執行部に引き上げるための執行部門経験者によるメンター制度を整備する
- ④ 多面的な教員評価制度や定性評価を導入し、大学運営への貢献や地域社会への貢献など研究業績以外の実績も評価する

III. ワークライフバランスに配慮した雇用環境改善の推進

- ① 魅力的な職場環境を実現する。雇用環境評価チェックリスト（[お茶大インデックス](#)等）の活用、女性や若手向けの支援プログラムの整備、オンライン会議の積極的活用による業務効率化など
- ② 研究者本人だけでなく、配偶者のキャリアプランもサポートする。配偶者帯同雇用制度の導入（九州大学等）、クロスアポイントを活用した帯同支援（東北大学）など
- ③ 大学運営業務の効率化や、大学内ジェンダー平等の推進など、大学組織の課題解決をテーマにした研究活動を推奨する

IV. 大学のジェンダー平等を推進するために企業・産業界に期待される施策

- ① 女性研究者の優先的な採用や奨学金を付与する
- ② 女性研究者を対象とした研究費や奨学金を付与する
- ③ 大学の女性活躍指標を踏まえた産学連携研究資金を提供する

V. 大学のジェンダー平等を推進するために国に期待される施策

- ① 大学運営費の配分率における女性活躍指標を強化する
- ② 科学技術振興調整費や科学技術人材育成費など、女性採用に使える公的資金を拡充する
- ③ 英国 Athena SWAN のように女性研究者の活躍促進の達成度、研究環境の優位性を可視化する
- ④ 女性研究者の研究環境評価を採択基準に加えた公的研究費を設立する

チーム活動の中で明らかになった、大学における女性活躍の阻害要因

① 採用や昇進における課題

大学において、ジェンダー平等推進のイニシアティブは男女共同参画等に関する全学委員会および関連専門部局（男女共同参画センター等）が担いますが、一方で新規教員の採用や評価は学部単位で行われることが多く、教員採用にジェンダー平等の観点が発映されないことがあります。そのためジェンダー平等推進のための全学活動と、学部人事を連動させるしくみが必須です。例えば、全学で確保した採用予算を学部の採用に割り当てることで女性採用への強制力を持たせるという方法で、科学技術振興調整費や科学技術人材育成費など国の事業を活用した女性限定採用（九州大学・東北大学・東京大学等）が具体例です。全学単位での予算配分ルールを女性採用数と連動させるという事例もありました。

また採用に直接介入はしないまでも、採用におけるアンコンシャス・バイアスを是正するしくみを導入するという方法もあります。全教員または人事に携わる教員にアンコンシャス・バイアス教育を実施したり（東京大学「無意識のバイアス」確認シート、東北大学等）、全学での意見交換会を設け中期採用計画を共有したり（東京大学等）、全学審査会による採用プロセスのチェックを行ったり（九州大学・宮崎大学等）することでジェンダー平等に配慮した採用を実施している事例もあります。

② 男女共同参画推進活動体制の課題

上述のとおり、多くの大学において、ジェンダー平等推進のイニシアティブは全学の委員会と男女共同参画センターによって行われます。前者の委員会（男女共同参画委員会）は教員によって構成されますが、年度ごとに担当する教員が入れ替わるため、年度をまたぐ中長期的な取り組みが扱いづらく、担当教員の熱意も一様ではありません。一方で男女共同参画センターは複数年度にまたがる活動に取り組みやすいのですが、主な構成員が非常勤・有期スタッフであることが多く、大学全体での意思決定には影響を及ぼしにくいという構造的な制約があります。そのため東北大学のように、意思決定機関としての委員会と、実行部隊としての参画センターといった役割分担と連携が重要になります。

③ 教員のキャリアとワークライフバランスの課題

研究者の評価は主に研究実績（論文）ベースで行われ、昇進や採用時には実績チェックが行われます。研究者の評価が論文偏重であることで、研究者にとっての優先事項は研究実績のための時間や資金の確保となります。年々忙しくなる教育業務や学務、学外活動と平行して研究時間や資金を捻出することは全ての研究者にとっての課題ですが、さらに育児や介護などを抱えながら研究時間確保をすることは困難であり、特にケア業務が女性研究者に偏りやすい社会的規範の中では女性が相対的に不利な状況となります。研究時間確保も研究能力の一部であるという考え方もありますが、状況的要因と個人の努力の問題は切り分けて捉える必要があります。

そして女性研究者が研究実績を出しにくくなることで、准教授職や教授職への昇進が難しくなりますが、大学にとって重要な組織運営業務を担うには教授職であることが多くの場合前提となります。そのため教授職の女性が少ない現状では、重要な組織運営業務を担える女性の母数が少なく、その少数の女

性研究者に負荷が集中してしまう傾向があります。その結果、人事をはじめとする運營業務がボーイズクラブネットワークになりやすく、ジェンダー平等を阻害する構造が生まれています。また組織運營業務は時間をとられることから、積極的に引き受けようという気持ちにならない女性も少なくありません。「組織や後進のために一肌脱ごう」という気持ちになるためには、メンターの立場の人からの働きかけやサポートも重要です。特に女性管理職がいない組織では、このメンター機能が女性研究者に提供されにくいという構造があります。

④ 労働環境に関する要因

大学研究者にとって、所属大学を移りながらキャリア形成をする（例：A大学の講師を辞めてB大学の准教授として着任）ことは一般的な現象です。しかし大学は企業ほど数が多いと少ないため、キャリア形成のための異動が県をまたいだ転居を伴うことが多々あります。必然的に家庭生活への影響が大きくなりますが、篠原（2020）⁵の調査では別居経験のある大学研究者は女性で6割、男性で3割となっており、男性は配偶者を帯同している人が多い（配偶者が無職または転職可能）のに対して、女性は単身赴任になる傾向がある（配偶者が有職のため帯同できない）ことが分かります。特に地方都市に位置する大学には、これが原因で女性研究者が応募しにくいと考えられます。またその背後には、単身赴任すらできない、すなわちキャリア形成の機会を持たない女性研究者や、出産のタイミングに悩む女性研究者がいます。配偶者も大学研究者となると、二人同時に大学ポストを見つけなくてはならずさらに難易度が上がります。

このように女性研究者のキャリア形成は大学の「外」の家庭内ジェンダー規範や配偶者のキャリアプランに強く影響を受けることを無視することはできないため、配偶者のキャリア支援も整備する必要があります。

⁵ 篠原さやか（2020） 女性研究者のキャリア形成とワーク・ライフ・バランス，日本労働研究雑誌