

大学における男女共同参画の 今後の方向性

沖縄科学技術大学院大学副学長
前国立女性教育会館理事
久保真季

大学における男女共同参画とは

➤ 法人(企業)として

- ・男女共同参画担当部署の明確化
- ・男女共同参画意識の浸透
- ・セクハラ防止
- ・男女共同参画の視点に立った人事(採用・育成)
- ・ワーク・ライフ・バランス:世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画策定、厚労大臣が一定の基準を満たす企業を認定:くるみん

➤ 教育機関として

- ・男女共同参画教育、キャリア教育、就職支援

➤ 研究機関として

- ・女性研究者支援策

男女共同参画社会とは

男女共同参画社会の形成

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

男女共同参画社会基本法(平成11年6月23日公布・施行)

積極的改善措置・ポジティブアクションとは

男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること

- クォータ制(性別を基準に一定の人数や比率を割り当てる手法)
- ゴール・アンド・タイムテーブル方式(女性の参画拡大に関する一定目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力する手法)
- 女性を対象とした応募の奨励, 研修, 環境整備
- 仕事と家庭の両立支援, 子育て支援等

男女共同参画の状況

政策・方針決定過程への女性の参画

HDI 169ヶ国中11位 GII 138ヶ国中12位

GEM 109カ国中57位

国連開発計画「人間開発報告書」2010年

- ・HDI(人間開発指数)平均寿命 教育水準 国民所得
- ・GII(ジェンダー不平等指数)
保健、国会議員、教育、労働力率
- ・GEM(ジェンダーエンパワーメント指数)
国会議員、専門職・技術職、管理職に占める女性割合
男女の推定所得

ジェンダー・ギャップ指数「世界経済フォーラム」(2010年)

日本 134ヶ国中94位

日本の女性活躍度（国際比較）

HDI（人間開発指数）

GEM（ジェンダー・エンパワーメント指数）

1	アイスランド
2	ノルウェー
3	カナダ
4	オーストラリア
5	アイルランド
6	オランダ
7	スウェーデン
8	日本
9	ルクセンブルグ
10	スイス
11	フランス
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	

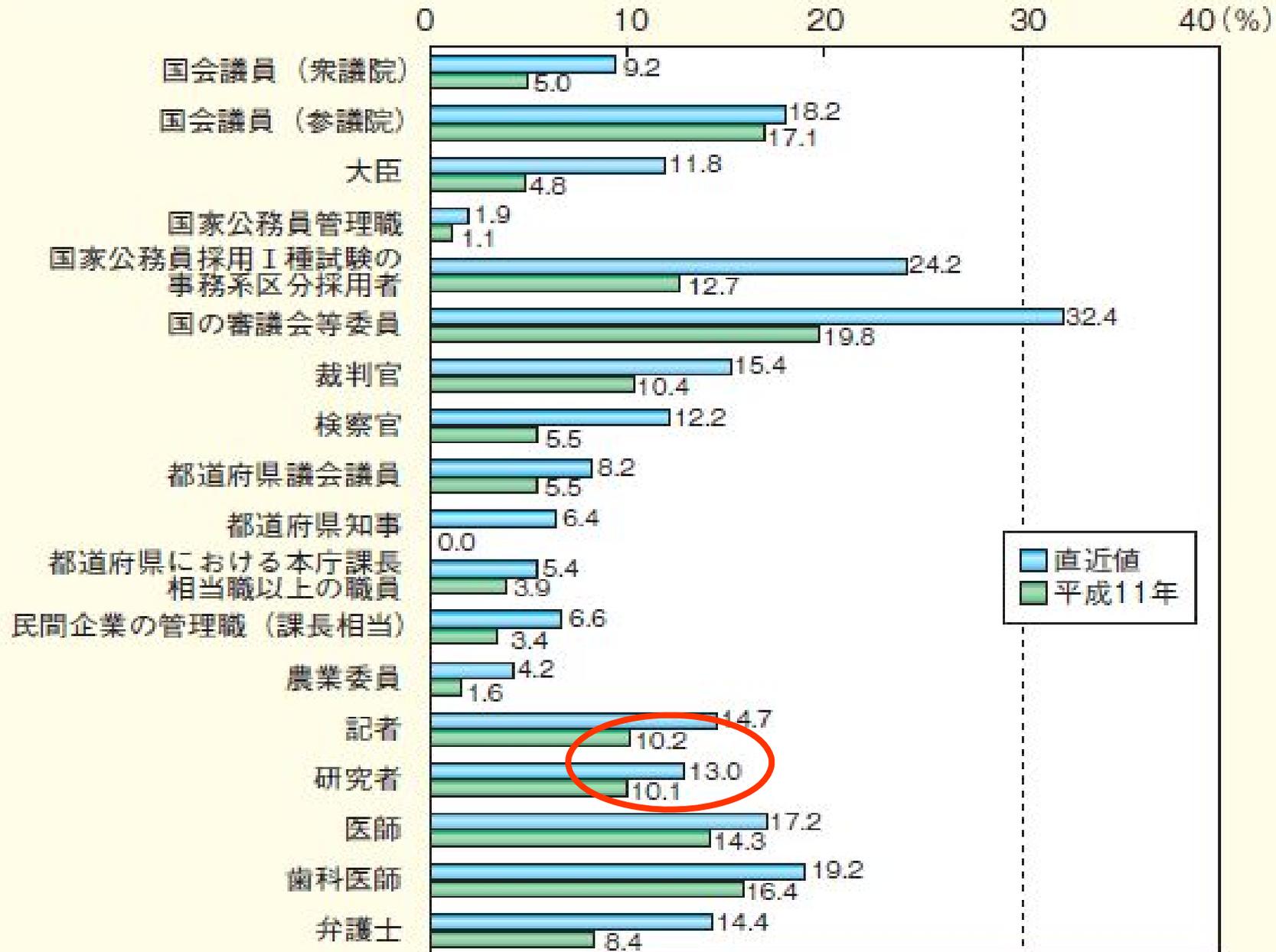
1	スウェーデン		
2	ノルウェー		
3	フィンランド	44	ブルガリア
4	デンマーク	45	エクアドル
5	アイスランド	46	スリナム
6	オランダ	47	メキシコ
7	オーストラリア	48	タンザニア
8	ドイツ	49	パナマ
9	ベルギー	50	ホンジュラス
10	スイス	51	ウガンダ
11	カナダ	52	セントルシア
		53	レント
		54	ハンガリー
		55	ガイアナ
		56	セルビア
		57	ベネズエラ
		58	日本
		59	キルギス

	HDI	GEM
2008年	8位 / 179	58位 / 108
2009年	10位 / 182	57位 / 109

179カ国中8位

国連開発計画及び世界経済フォーラムより作成

各分野における「指導的地位」に女性が占める割合



男女共同参画計画：2000一次、2005.12二次：11の重点目標

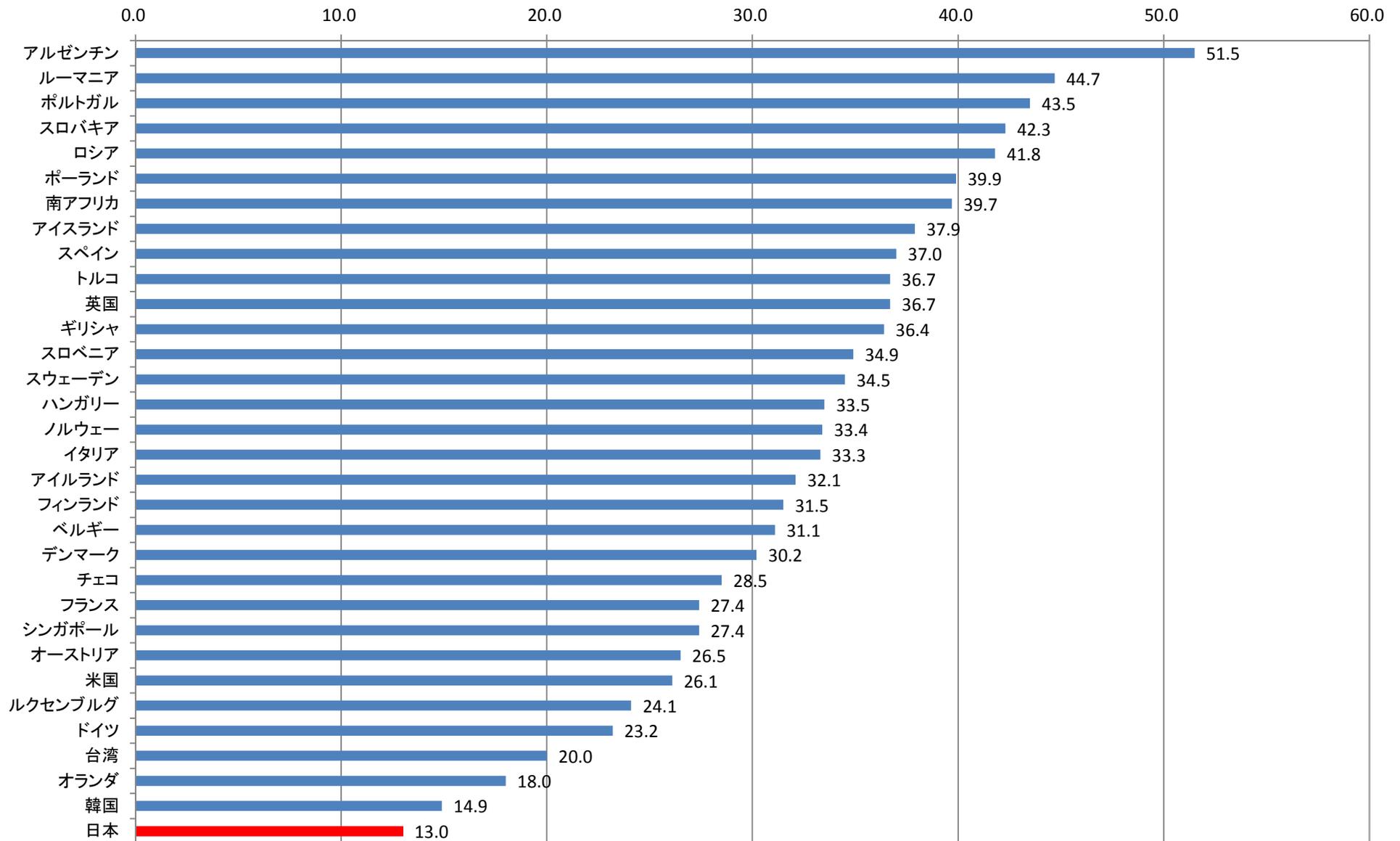
- ①政策・方針決定過程への女性の参画の拡大
- ②男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革
- ③雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保
- ④農山漁村における男女共同参画の確立
- ⑤男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援
- ⑥高齢者等が安心して暮らせる条件の整備
- ⑦女性に対するあらゆる暴力の根絶
- ⑧生涯を通じた女性の健康支援
- ⑨メディアにおける女性の人権の尊重
- ⑩男女共同参画社会を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実
- ⑪地球社会の「平等・開発・平和」への貢献

男女共同参画計画:2010三次に向けて

新領域

- 男性・子供にとっての男女共同参画
- 貧困など生活上の困難に直面する男女への支援
- 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備
- 科学技術・学術分野における男女共同参画
- 地域、防災、環境その他の分野における男女共同参画の推進

女性研究者割合の国際比較



(備考)

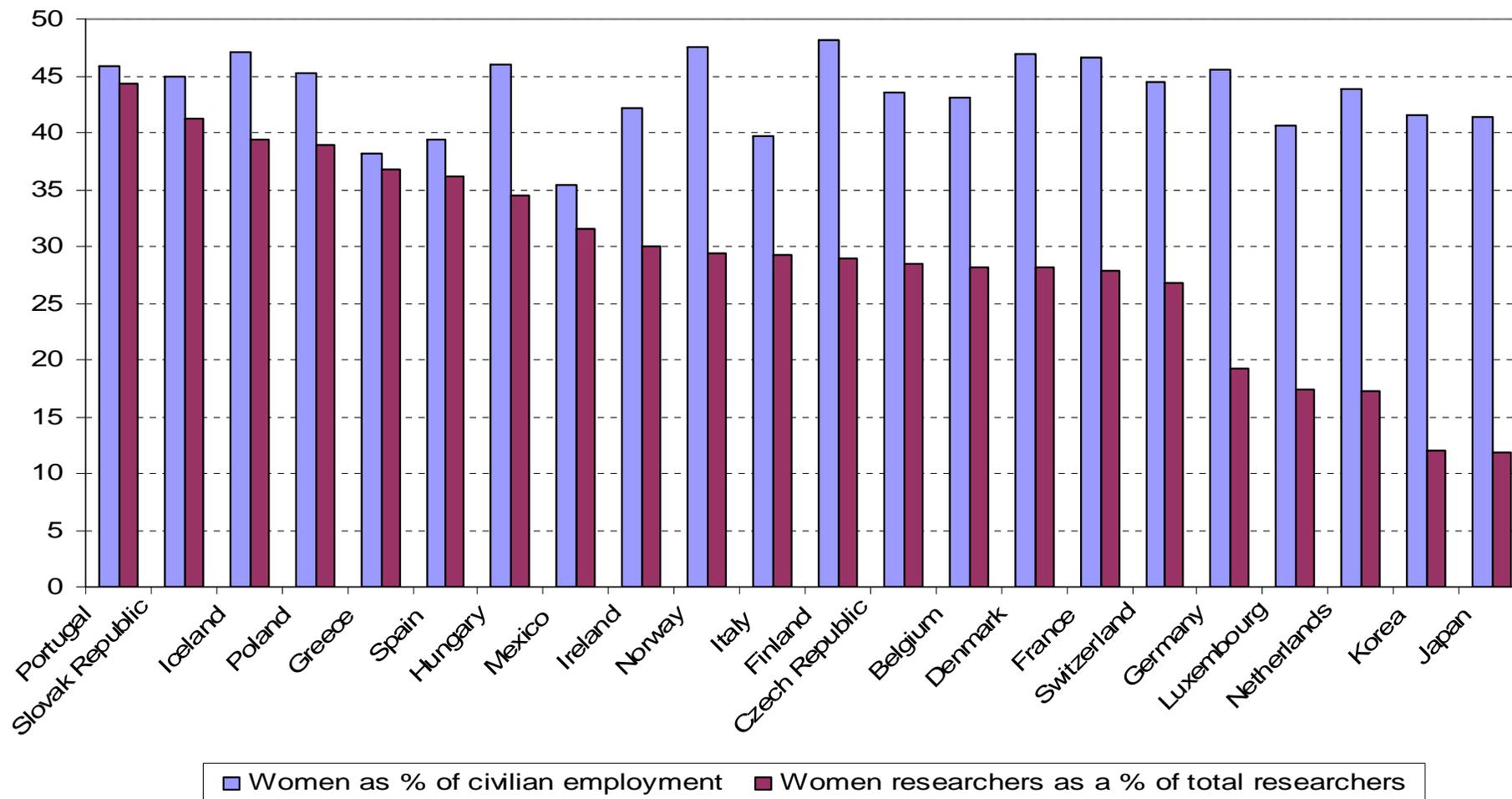
1. 米国以外の数値は、「OECD, Main Science and Technology Indicators, December 2009」に基づく。

推定値、暫定値を含む。スロバキア、ロシア、アイスランド、チェコは平成20年(2008年)、南アフリカ、イタリア、フランスは、平成18年(2006年)、ギリシャ、オランダは平成17年(2005年)、その他の国・地域は平成19年(2007年)時点。

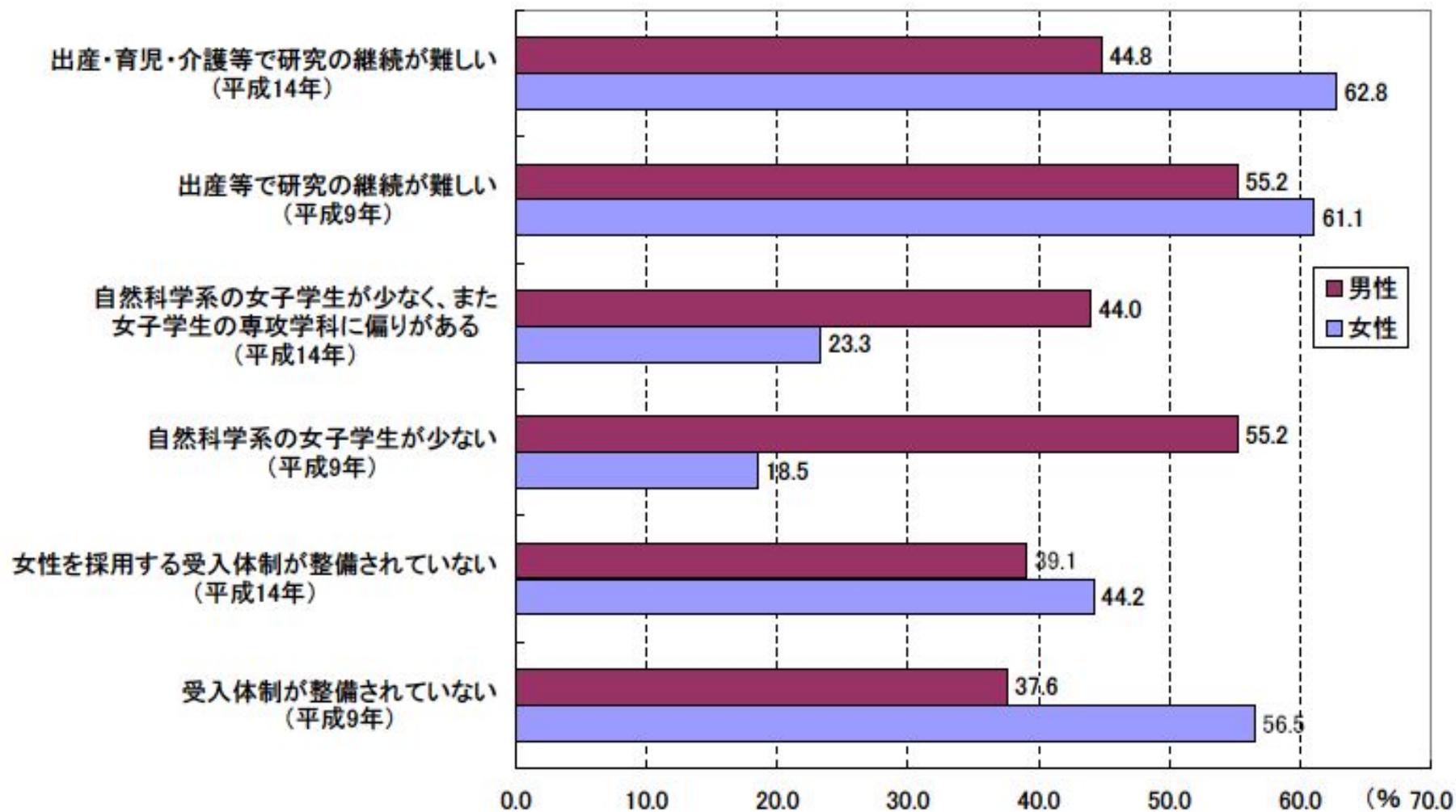
2. 米国の数値は、国立科学財団(NSF)統計データIIに基づく「雇用されている科学者・技術者の女性割合」(2003年)。

In most OECD countries, women are even more underrepresented in research careers

(share of women in employment and in total researchers, 2004)



女性研究者が少ない理由



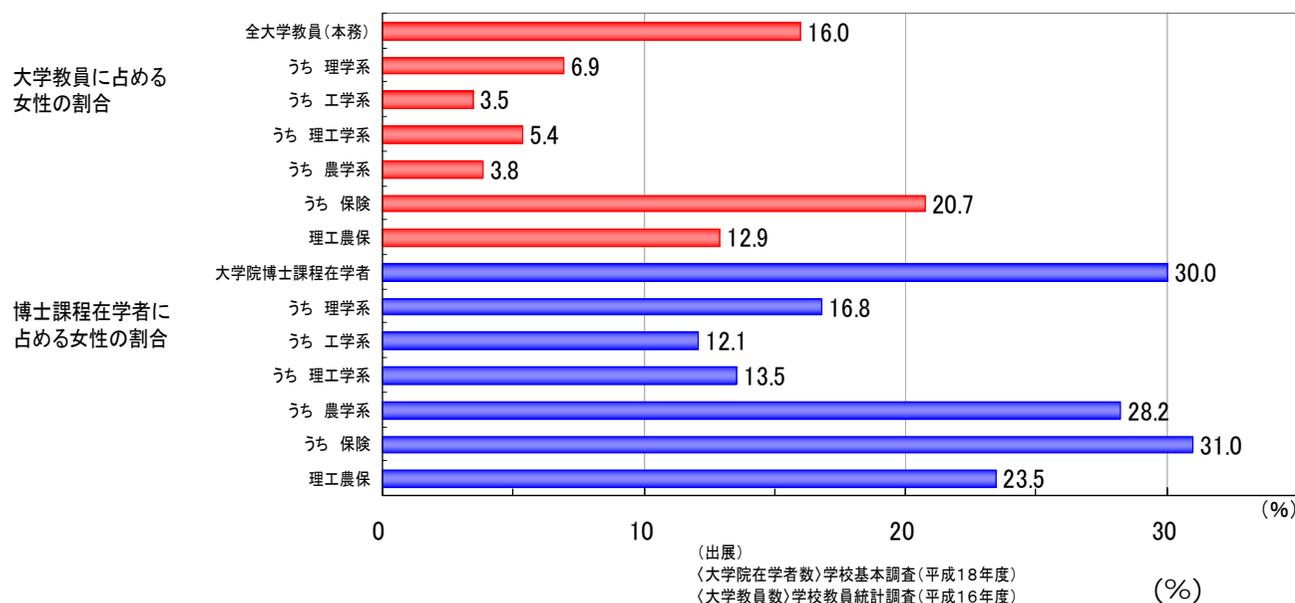
(備考) 文部科学省「我が国の研究活動の実態に関する調査」より作成。

採用目標について

女性研究者の採用目標： 自然科学系全体として**25%の早期達成、更に30%を目指す**
(理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%)

(基本認識)

- 研究者の採用を能力に基づいて行うことは大前提。
(いわゆる特別なアファーマティブアクションではなく、各機関が女性候補も**広く求める努力を行った上で、「公正な選考により」積極的に採用することが望まれる。**)
- 我が国の自然科学系全体でみて、博士課程在学者の女性比率(22.6%)と研究者の女性比率(大学で11.2%)に大きな開きがあることは、**能力主義の観点からみて不自然との認識をもとに「全体として25%」**を掲げた。(理学系、工学系、農学系、保健系(医学、薬学等)において同様。)
- 実際の採用目標の設定は、各機関や組織が、当該分野の博士課程の女性比率等を踏まえ自主的に行うべきものであり、国は各機関の取組状況等の公表を行う。



大きな開き

科学技術分野における女性の活躍促進施策

女性研究者を
支援する研究機関へ

女性研究者支援モデル育成事業
女性研究者養成システム改革加速事業
→女性研究者研究活動支援事業

研究に再チャレンジ
する人へ

出産・育児による研究中断からの復帰、研究継続を支援
出産・育児等の際の、研究中断後の円滑な研究現場の復帰や研究キャリアの継続を支援します。

将来の進路を考える
女子中高生へ

女子中高生の理系進路選択を支援する取組の実施
科学技術分野で活躍する女性研究者・大学生と女子中高生の交流など、女子中高生の理系進路選択を支援する取組を行います。

「女性研究者支援モデル育成プログラム」 によるシステム改革の状況

- 学長のリーダーシップ、アクションプラン等
- 女性教員採用比率の目標を設定
- 女性教員採用につながるインセンティブを設定
- 短時間勤務制度、フレックス制度、9時-5時体制の導入
- 育児特別休暇制度の導入
- 保育施設の整備
- 研究支援員の配置
- 情報ネットワークを活用した支援システム
- 相談窓口、情報バンク
- 女子学生育成

アメリカの大学学長の女性が占める割合： 1986－2006比較

Type of Institution	1986	2006
Doctorate-granting institutions	4%	14%
Master's institutions	10%	22%
Baccalaureate institutions	16%	23%
Associate's institutions	8%	29%
Special Focus institutions	7%	17%



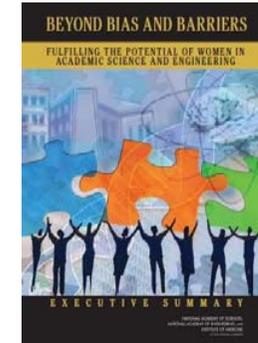
米国National Academiesの調査 (2006)

米国National Academies:

- National Academy of Sciences—理学
- National Academy of Engineering—工学
- Institute of Medicine—医学が

Dr. Donna Shalalaを議長とした調査委員会を設立

(the Committee on Maximizing the Potential of Women in Academic Science and Engineering)



Beyond Bias and Barriers: Fulfilling the Potential of Women in Academic Science and Engineering (2007出版)

http://www.med.upenn.edu/focus/user_documents/bias_summary.pdf

米国*National Academies*の調査結果の 要約

- 1.能力や科学技術分野への適性において、生物学的には男女の違いは全くない。
- 2.科学技術分野に興味のある女性は、全ての教育過渡期において科学技術の分野から離れていっている。
- 3.この問題は唯のパイプラインだけが論点ではない。
- 4.女性が差別に出会う可能性が高いのは、全ての科学技術分野において同じ。
- 5.ほとんどの人(男女共に)がImplicit (暗黙の,無意識の)偏見を持っている。
- 6.業績評価の判断基準には女性を不利な立場に置く結果となる、Arbitrary (任意)な,そして主観的な要素が多々含まれている。
- 7.アカデミックな機関(大学、研究所)の組織構造や機関の規定,規則が女性が科学技術分野で十分に活用されていない大きな原因となっている。
- 8.この問題について何の対策もしなければ、アメリカ国家の競争力に弊害をもたらす結果となる。

米国National Academiesの調査(2009)

Gender Differences at Critical Transitions in the Careers of Science, Engineering and Mathematics Faculty

採用過程、大学で利用できる資源(研究室、研究資金等)、
テニユア取得・昇進過程などを調査

- ・女性の応募比率は、博士号取得者比率より少ない。採用委員会に女性が含まれている場合は女性の応募が増える。
- ・女性の応募比率より女性の採用比率の方が高い。
- ・大学で利用できる資源は、男女ほぼ同じ。
- ・他の研究者との交流は、女性研究者の方が少ない。
- ・女性のテニユア候補者比率は、助教比率より低い。

米国NSF: ADVANCEプログラム

目的:あらゆる科学技術関係の職業、すべてのキャリア段階での女性の参画を促進する。

①Institutional Transformation

5年間で総額\$2-4Millionレベルのグラント

②Institutional Transformation Catalyst

①への準備活動を支援

③Partnerships in Adaptation, Implementation and Dissemination

好事例を普及

米国ADVANCEプログラムの事例

- climate survey

- 学科長や教員選考委員会メンバーに、無意識の偏見に関する論文を紹介、専門家によるトレーニングを提供

- メンタープログラム、研修プログラム→女性研究者のネットワーク

- 学際的、国際的ネットワーク構築

 - Northeastern University

 - “International workshop on International Research
Collaboration”

 - University of Central Florida, Georgia Tech

 - “Women’s International Research Engineering
Summit”

女性研究者のエンパワーメントと 新領域創成に向けた日米シンポジウム

期日：2010年7月5～7日

主催：国立女性教育会館、米国NSF

参加者：日米それぞれ15名程度

組織委員

日本側：郷通子(前お茶の水女子大学長)

小館香椎子(日本女子大学名誉教授)

水田祥代(九州大学理事・副学長)

米国側：Dr. Shirley Dyke (Purdue Univ.)

Dr. Mary Clutter (元NSF生物局長)

Dr. Patricia Rankin (Univ. of Colorado,
Boulder)

女性研究者のエンパワーメントと 新領域創成に向けた日米シンポジウム

プログラム

ポスターセッション

基調講演 : Dr. Greenwood (ハワイ大学長)

浅川智恵子 (IBMフェロー)

パネルディスカッション

分科会1 (情報技術や分野融合が拓く科学・技術の創成)

分科会2 (研究領域毎の検討)

分科会3 (リーダーシップ育成の好事例と課題)

まとめ

大学での男女共同参画推進上の課題

- ・学内における男女共同参画意識の浸透
- ・climate survey等データに基づいて
- ・女子中高生・女子学生に魅力ある大学に
- ・女性教員・職員の採用促進、昇進
- ・ワーク・ライフ・バランス(男性も働きやすい職場に)
- ・女性研究者の研究力向上に向けて
- ・女性研究者のネットワーク構築

大企業としての大学の力を
女性研究者支援策に生かす！