

大学経営政策研究

第13号 (2023年3月発行) : 165-181

大学における女性研究者支援施策

—米国大学トップレベル研究者たちへのインタビューを通じた考察—

小 貫 美 幸

大学における女性研究者支援施策

—米国大学トップレベル研究者たちへのインタビューを通じた考察—

小 貫 美 幸*

1. 日本の大学における「女性研究者支援施策」の現在地

2020年3月、学術ジャーナル出版と情報分析を専門とするエルゼビア社により「The Researcher Journey Through a Gender Lens」が発表された(Elsevier 2020)。この報告では、1999年から2003年の5年間と、2014年から2018年の5年間を比較したところ、全ての調査対象国およびEU28各国において、全ての研究分野における女性の参加は増加しているものの、論文数、論文引用数、助成金の授与者数、共同研究者数、男女格差に対する意識といった面で、依然とした差が残っていることが示された。特に日本は論文を発表する女性著者の割合で、対象国(EUおよび世界15の国と地域)中、もっとも低く、その割合は15.0%と報告されている。また、世界的に健康科学のうちの看護学、および社会科学のうちの心理学においては男性著者よりも女性著者が多いが、対象国のうち、日本だけは、それらの分野においても女性よりも男性の方が多いといった特有の問題も報告されている。日本国内において女性著者の割合が最も多い分野ですら男性著者の割合が上回っており、その状況は対象国の世界的な動向とも異なっている、というのである。

しかし、エルゼビア社によるこの調査分析の対象期間となった1999年頃から現在に至るまで、日本においても様々な女性研究者支援施策が実施されてきた。

1970年代から始まった女性研究者の地位改善に関する国際社会の影響や日本の学術界からの要望を反映して、「男女共同参画基本計画(第2次)」(2005年)と「第3期科学技術基本計画」(2006年)において、明確な「数値目標」¹をもった政策として女性研究者の存在が位置づけられることになる。2006年度からは女性研究者への支援事業が初めて予算化され、文部科学省により、女性研究者を多角的に支援する施策が始まる(塩満 2009)。優れた若手研究者が、出産・育児による研究中断後に、円滑に研究現場に復帰できることを目的とした「特別研究員-RPD」制度や、女性研究者が研究と出産・育児などの両立が可能となるように大学や研究機関の研究環境の整備や意識改革などを進めるための「女性研究者支援モデル育成事業」(公募期間:2006-2010年度)がスタートする。この事業はその後、「女性研究者研究活動支援事業」(公募期間:2011-2014年度)、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」(公募期間:2015年度—継続中)と名前や支援内容を徐々に変えながらも現在に至るまで継続しており、これまでに、180を超える大学や研究機関等の申請が採択され、実施されてきた(同一機関による複数回の事業実施を含む)。

科学技術研究調査²が示す限りでは、女性研究者(博士課程大学院生を含む大学や企業などで研究に従事するもの)は数・割合とも徐々にではあるが増加してきており、2000年度末の80,700名

* 東京大学

(10.6%) から2020年度末の時点では166,300名 (17.5%) と、倍増している。また、文部科学省学校基本調査の結果から国立大学に絞った状況を見ると2021年度調査 (基準日: 2021年5月1日) では、18.8%となっている。しかし、それを「職位別」で見えていくと助教から教授へと職位があがっていくに従い、徐々にその割合は減っていき、学長に至ってはわずかに3名を数えるのみである (図1)。

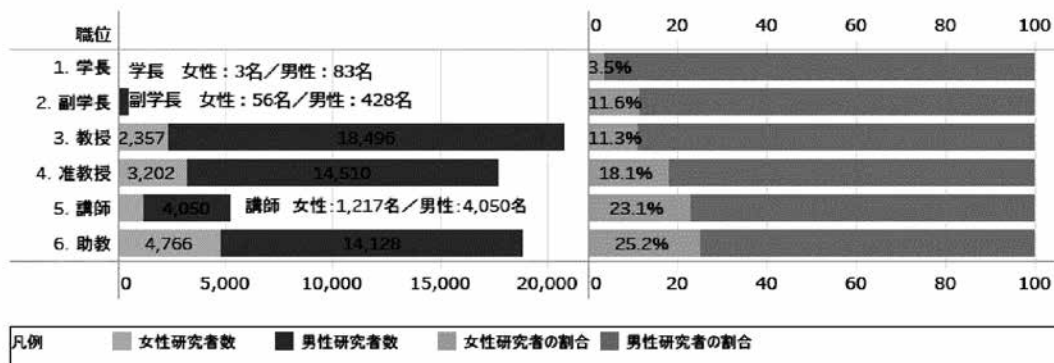


図1 国立大学の職位別女性研究者の割合 (2021年度調査結果)

[出典] 文部科学省学校基本調査より筆者作成。グラフ左側が人数、右側が女性研究者の割合を表す。

この様な状況を改善し、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現していくため、「第6期科学技術・イノベーション基本計画 (令和3年3月閣議決定)」と「第5次男女共同参画基本計画 (令和2年12月閣議決定)」において、さらに大学における女性研究者の新規採用割合についての目標値および上位職への登用に係る目標値³が設定されると、従来のポジティブ・アクション (女性活躍推進) に加え、ダイバーシティ&インクルージョン宣言を公表し、クォータ制や女性限定公募等を用いた女性研究者の積極的な採用や上位職への登用を公言する大学も表れてきた (表1)。

表1 国立大学のダイバーシティに関する宣言の主な例

大学名 (公表時期)	宣言名	女性研究者に関する言及
大阪大学 (2021年9月)	大阪大学ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) 推進宣言	管理職や意思決定過程における女性の登用や女子学生の比率増加を、従来のポジティブ・アクションに加えクォータ制等も活用し全学的に推進する
東北大学 (2022年4月)	東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DEI) 推進宣言	各分野における女性教職員の比率を把握し、現状と女性活躍推進度の可視化に努め、女性教職員の積極的な採用や上位職への登用、若手の育成などを全学的に実施する
東京工業大学 (2022年10月)	ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言	社会に存在するアンコンシャスバイアスの弊害への取り組みを実施し、現在少ない理工系に携わる女性を社会へより多く輩出する

[出典] 各大学HPより筆者作成

また2022年度、文部科学省はダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業のメニューのひとつに「女性リーダー育成型」という支援事業を新設し、「学長・副学長等や教授・准教授等の上位

職への女性研究者の登用を推進するため、挑戦的・野心的な数値目標を掲げる大学等の優れた取組を支援する」こととした⁴。本事業の補助事業期間は6年間。うち5年間については補助金を交付するが、実施機関による独自の財源も勘案しなければ到達できないような取り組みに挑戦する機関を支援する内容となっており、初回公募を行った2022年度は、帯広畜産大学、岩手大学、東京大学、東京医科歯科大学（順天堂大学と共同実施）、東京農工大学、日本医科大学（日本獣生命科学大学と共同実施）の6機関が実施機関として採択された。本事業の採択を受けて、東京大学が公表した女性リーダーの育成に向けた施策「UTokyo男女+協働改革# We Change」⁵（2022年11月18日公表）では、まず、第一に「教職員や学生を含む構成員全員の意識改革」に取り組むことが掲げられ、次に、院生からシニアまでの女性研究者キャリア支援、そして、女性教員増加率を加速するため、2027年度までに教授約140名、准教授約160名の合計約300名を新規に採用することが目指されており、その方法として、女性限定公募による採用も想定されている。

女性限定公募を積極的に行うことで女性研究者比率を高めるという「アファーマティブアクション（積極的格差是正）」の取り組みは、かつて文部科学省による「女性研究者養成システム改革加速事業」（公募期間：2009-2010年度）が実施されていた時期に、ほとんどの事業採択機関において実施されていた。しかし、2009年の民主党政権下の行政刷新会議WGにおける事業仕分けにより、この事業は「保育などの環境整備は評価できるが、女性限定の研究費の直接支援は「逆差別」になりかねない」との意見が出され（横山ら 2016）、その予算を3分の1にまで縮減され、結局2年間の募集期間で終了している。この事業仕分けによって、「女性研究者養成システム改革加速プログラム」が中止に追い込まれたことは、その後の日本の女性研究者の研究力強化、上位職登用を大きく遅らせる要因となった（大坪・横山 2021）とされているが、それから10年以上を経た現在、当時よりもさらに発達したSNS上では、やはり女性限定公募はその是非を問う賛否両論が展開されている⁶。そして、取組みとして第一に掲げられた構成員全員の「意識改革」といった目標もまた、既に15年以上前に女性研究者支援モデル育成事業がスタートした時点から提唱されてきたことである。

一方で、依然として男女差はあると報告されてはいるものの（Elsevier 2020）、EU諸国や米国の女性研究者割合は日本と比べ高い（図2）。これらの国々では、どのような取組を行うことで、女性研究者数を増加させていったのだろうか。また、その取組を男性研究者はどのように受け止めてきたのであろうか。本研究では、米国大学で卓越した研究業績を上げ、現在は日本の大学に籍を持つ2名（うち1名は海外大学とのクロスアポイントメント）の男性研究者へのインタビューを通じて、日本の女性研究者支援施策への示唆を与える知見を示すことを目的とする。

2. 先行研究の検討

女性研究者に関する先行研究の中でも、「意識改革」の必要性に言及したものとして、まず加野（1988）がある。ここでは「威信の高い大学ほど、職位が高くなるほど女性学者の割合が減少する」ことや、「研究活動については女性学者の学問業績点は、男性のおよそ2分の1程度である」ことを明らかにしているが、「能力あるいは実力はもともとあるものではなく、社会的に形成され

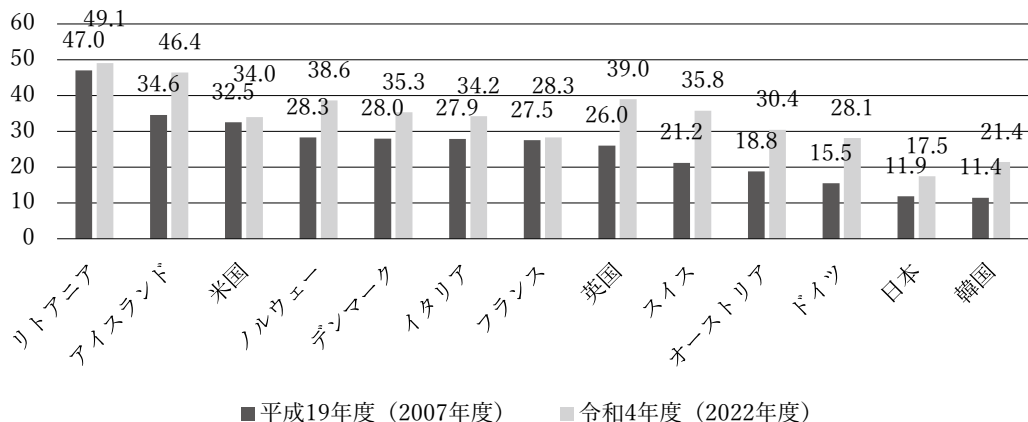


図2 研究者に占める女性の割合 (単位: %)

[出典] 内閣府男女共同参画局 平成19年度版 男女共同参画白書および令和4年度版 男女共同参画白書より筆者作成。

るといふ側面も強い」という前提に立ち、結婚・出産などのライフサイクルや、男性を中心とした学者間のコミュニケーション網からの排除など、女性の学問的業績の低さは、その生得的能力に由来するのではないことを立証しようとしている。そして、女性の学問活動を促す方法として、評価の公正化 (Equity)、制度の柔軟化、大学人の意識の変革を提言している。また、原 (1999) では、日本学術会議の「外側で活動する外郭団体」として1997年に発足した「女性科学者の環境改善に関する懇談会 (JAICOWS)」による調査結果から、女性科学研究者を取り巻く研究環境の実態が男女比較を通じて明らかにされている。それを是正していくために、教育・研究機関における女性への偏見の除去、採用時点での改善 (業績が等しい場合は女性応募者を優先する) や、研究生活と家庭 (家族) 責任の両立のための支援など、現在に続く女性研究者支援施策のもととなるような提言がなされている。

木本 (2008) では、ちょうどグローバル化と大学改革の時期とも重なる1992年から2007年までの15年間における実態と認識の変化を性別に注目して分析し、これからは、女性研究者たちの制度的支援、例えば「意思決定機関への女性教員の登用」 (=女性研究者の上位職登用) が必要であると提言している。

女性研究者支援施策に着目した先行研究としては、「女性研究者の増加を政策サイドから牽引してきた」 (横山ら 2016) と評される塩満典子による『女性研究者支援の現状と課題』 (2009) がある。ここでは、女性研究者や女子高校生を取り巻く現状と政府による支援策について概観し、日本の科学技術分野における男女共同参画の推進のための今後の課題および適切な方策について考察を行っており、具体的な方法としては、女性研究者の研究業績の積み上げや研究費獲得のための支援を行うことが第一義的かつ緊急的措置として不可欠とし、同時に、男性研究者や管理職の意識改革による研究者全体のワーク・ライフ・バランス意識の高まり及び構成員の多様性に係る重要性の認識向上が、女性研究者支援施策を効果的なものにするためには必要、とされている。

女性研究者支援政策の国際比較研究では、河野・小川・横山・大坪・大濱・財部 (2021) が、米

国、EU、中国における科学技術分野の政策を詳しく分析している。例えば、米国において1980年代から実施された女性研究者「個人」を支援する施策では、期待されたほど女性研究者は増加しなかったことから、国立科学財団（NSF）は、2001年より支援対象を研究者個人への支援から、大学や研究所の組織変革・意識改革へと戦略的に切り替えた女性研究者支援事業（ADVANCE）を進めてきたことが報告されている（大坪 2021）。また、米国が組織改革の推進に方針変更した理由として、女性限定の賞や女性の採用枠といったアフーマティブアクションは、人数の増加や個人のエンパワーメント効果はあっても、女性研究者の能力に対して正当な評価が得られない場合があるという「アフーマティブアクションのジレンマ」についても言及されている（横山 2021）。欧州においては、意外にも米国よりも遅れた2000年頃から女性研究者支援政策が検討されはじめ、徹底した客観的なジェンダー統計⁷の整備により男女格差の問題点を明らかにし、科学や工学の研究にジェンダーの視点を持ち込むことによって研究の卓越性やイノベーションを高めるという考え方を浸透させることで、女性研究者の増加と上位職への登用を推進していることが紹介されている（小川 2021）。

その他、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブでは、女性研究者の活躍を促進するための政策検討の学術的な裏付けを行っていくための「調査分析」事業を2019年度から開始しており、その採択機関からも成果が報告されている。大学共同利用機関法人情報・システム研究機構（2021）では、欧米の調査から、現在日本で採用されている女性教員比率等の指標（群）に一律の目標値を定め、その到達への成否を問うという方式ではなく、組織ごとのアセスメント・リストをもとに自己点検と分析、課題の抽出、その解決の具体的方策、組織としての改革の実施への意思と責任体制を自己評価し、組織の自律的改善・改革を行うことを提案している。名古屋大学・岐阜大学・国立女性教育会館（2022）では、教員採用プロセスに関する海外のグッド・プラクティスを参考に教員採用マニュアルを整え、そのプロセスを通じて組織文化が変容することを提唱している。

日本の状況についての先行研究では組織全体の意識改革の必要性や積極的是正（ポジティブ・アクション）により上位職の女性研究者を増やしていくほかないといった政策レベルでの提言が多く見られているが、2004年以降の大学改革の政策評価を行った藤原（2017）によれば、女性研究者の活躍促進については統計的に有意ではなく、政策効果という点では大きな変化がまだ観測できていないことが報告されている。繰り返し提言されているものの、大きな変化にはつながっていない、ということである。

海外事例に関する先行研究では、組織変革の推進により実際に女性研究者の増加につながったことを女性研究者へのインタビューなども実施して報告しているが、男性研究者へのインタビュー考察がほとんど見られない。組織変革にはマジョリティの理解や協力は欠かすことができないが、欧米諸国においてもマジョリティを占めているのは男性研究者である。本研究では、女性研究者支援施策を実際に男性研究者がどのように受け止めているのかを考察することで、日本の女性研究者支援の現状に、課題解決への新たな視点を得ることを試みる。

3. 研究方法と対象者

本研究では、米国大学の事例について、男性研究者へのインタビュー結果を分析する。対象者は、下表の通り現在東京大学に籍を置く2名の男性研究者であり（表2）、インタビューはそれぞれ2021年8月中旬にウェブ会議ツールであるZoomをもちいて1対1で実施し、事前に目的や用途を説明し同意を得た上で録画を行った。

表2 インタビュー対象者プロフィール

対象者	専門分野	略歴
A教授 インタビュー 実施日（時間） 2021.8.18（60分）	経済学	2008年にハーバード大学より博士号を取得後、イェール大学（博士研究員）、スタンフォード大学（助教授・准教授・教授）を経て、2020年より東京大学経済学部教授。東京大学へ異動を決断した理由の一つとして、同じくスタンフォード大学所属の研究者であった配偶者にも、東京大学から同時期にオファーがあったことをメディアで公表している。
B教授 インタビュー 実施日（時間） 2021.8.14（150分）	物理学	東京大学にて博士号取得後、東北大学助手を経て、1990年代に渡米。2000年よりカルフォルニア大学バークレイ校（UCバークレイ）教授。アメリカ芸術科学アカデミー会員（2013年選出）。2007年より2018年まで、世界トップレベル研究拠点プログラム（WPI）により設立された東京大学数物連携宇宙研究機構（現Kavli数物連携宇宙研究機構）機構長（初代）を兼任。2019年より東京大学特別教授。総合科学技術・イノベーション会議「世界と伍する研究大学専門調査会」委員（2021年 - 2022年）。

インタビュー内容は大きく「米国大学での女性研究者支援状況について」というテーマを設定したが、A教授には、ご自身が東京大学へ転籍された際に経験した配偶者帯同雇用（Dual Hire）を軸に、B教授には、ご自身がプログラム長を務める卓越大学院プログラムで実施しているダイバーシティ教育を軸に、自由に意見を語っていただいた。B教授へのインタビューは、当初予定を大幅に超えて2時間半におよんだ。また、A教授からは、インタビュー後も経済学分野におけるダイバーシティの促進について課題意識をもって取り組んでいる様子が共有されるなど、両者とも本テーマに関心が高いことが拝察された。

なお、「米国大学」といっても、A教授がキャリアを積んだ東海岸側の大学と、B教授がキャリアを積んだ西海岸側の大学は米国内でも地域的な差もあることから、インタビュー結果の整理に当たっては、共通点を抽出するといったことはせず、それぞれの語りをそのまま分析した。個人の経験にもとづく見解という限界はあるが、両者ともそれぞれの分野におけるトップ研究者として日本社会に対して広く影響力をもち、特にB教授においては、「世界と伍する研究大学の在り方」を議論する政府会議委員の経験もあり、そのインタビュー結果は貴重なものと考えている。

4. インタビュー結果

4-1. 大学の戦略としてのDual Hire—米国スタンフォード大学の事例—

2008年、スタンフォード大学クレイマン研究所では報告書『Dual-Career Academic Couples: What Universities Need to Know』を刊行し、学術界におけるDual-career couples（夫婦ともに研究者であるカップル）に関する調査研究結果を発表した。本調査によれば、調査対象となった9,043名の研究者のうち、72%の配偶者が有職者であり、そのうちの36%はアカデミックポストについている。専業主婦・主夫（Stay-at-Home Partner）の割合はわずか13%で、独身者は14%という結果であった。そのような状況を受けて、米国大学側の対応は進化しており、この時点ですでに調査対象者の10%がDual Hire（夫婦ともに一つの大学が雇用している）の状況にあることが報告されている。A教授も「最近では、(米国の大学の) 学部で研究者を採用しようとする際に、「配偶者の帯同」ということは、ほぼ間違いなく上がってくる問題（議題）」になっており、「(採用したい候補者がいた場合)「それでは、その人のSpouseは何をしている人なのか。どの分野の人なのか。」ということが話題になる」と状況を説明する。候補者と配偶者の専門が異なる分野であったとしても、スタンフォード大学の場合は学部同士で融通し合う関係が出来ているという。ただ、採用にあたっての審査はあくまでも厳格で、配偶者にも必ずテニュアのポストが用意されるわけではなく、テニュアなしの講師（Lecturer）やVisiting Scholarといったポジションでの雇用になるケースもあるそうである。

米国大学で配偶者帯同雇用制度が普及している現状について、「米国の大学の多くは、東京のように大学が集中しておらず、それぞれ立地の問題」を抱えており、「地方都市にポツンとあるような大学の場合、人を採りたいとなると Joint Hiring (Dual Hire) 的なことをしなければならないという事情が差し迫った問題としてあるのではないかと」、配偶者帯同雇用制度は、女性研究者支援という目的ではなく、優秀な人材を獲得したいという目的が第一によるものとA教授も分析している。

米国大学でも配偶者帯同雇用制度によって雇用された研究者に対しては「正規の方法で雇われていない「ご相伴配偶者」として風当たりが強くなりがちであるという報告もある（ロバーツ・竹内 2017）が、A教授がスタンフォード大学から東京大学へ移籍するにあたり、東京大学側から配偶者のポジションについても提示があったことを積極的に公言していることに対しては、「それをタブーにすることは逆にデメリットで、大学の戦略として、今後、人材確保の観点から、配偶者帯同雇用制度を行っていくというのは必要な事だと考えている」ことに加えて、「現状では、女性が、見せかけの「帯同しない」という建前の影の犠牲（男性の就職が優先され、女性のキャリアがストップするような状況）になっているのではないかと、思うことがあり、言った方がいいのではないかと家族で話し合い、発信するようにした」という事情を説明頂いた。

配偶者帯同雇用制度に関して、日本では九州大学が実施を公表しており、また東北大学では、2022年4月に公表した教授職の女性限定公募において「帯同支援策」（この場合は「パートナー」が帯同の対象となる）についても言及しており、日本でも徐々に事例が出始めている⁸。今後、A教授とその家族が導き出した結論が、大学における研究者雇用の戦略的人事として多くの人々の目

に触れ、女性研究者支援に限定されずに「配偶者帯同雇用制度」に関するポジティブな議論が活性化されることを期待している。なお、A教授の米国大学滞在期間はちょうどADVANCEが開始され、浸透していった時期とも重なり、「性差の問題は、ここ10年-20年くらいで改善されてきている」ようである。「スタンフォードでも50歳以上の女性ファカルティは1人しかいなかったが、50歳以下では、男女比は半々という印象」を持つまでに「急速に変わった」と感じているそうである。しかし、近年では男性研究者でも「子育てに積極的に関わっているファカルティが増えてきた」ため、大学に研究者の子育てを支援するシステムが整ってきたことに対して、ポジティブに受け止めている様子が窺えた。

4.2. システムによりEnforceされるダイバーシティへの理解—米国カルフォルニア大学バークレイ校の事例—

2022年10月に東京大学が公表した施策「UTokyo男女+協働改革# We Change」では、第一に「教職員や学生を含む大学構成員全員の意識改革」に取り組むことが掲げられており、その方法としてはダイバーシティ研修やダイバーシティ講義の実施が検討されている。B教授がプログラム長を務める卓越大学院（2019年度開設）では物理・数学の専門性をもつ博士人材の育成を目的としているが、そのプログラムの中でも、ダイバーシティ教育が実施されている。この理由を「ごく当たり前の事」とB教授は説明する。

「アメリカの大学では、大学院に応募するときにも、研究内容とは直接関係のないPersonal Statementという「自分自身の考え方」を書くことが求められている」ため、このPersonal Statementの部分には、ダイバーシティについて記載する学生が多いという。何故かということ、「大学としてはダイバーシティを推進したい一方、アファーマティブアクションは違憲という判決も出ている」ことから「それを両立させるために、例えばカリフォルニア大学の場合、現在では「その人がマイノリティを支援する活動を行っている」ということを評価し、（選抜の際に）優先する、という事を行っている」のである。そしてそれは教員選考においても同様であるという。教員選考の場合は、候補者にDiversity Statementを書いてもらい、その内容も選考判断の対象になっているという。

UCバークレイの場合、教員選考会議は、候補者を絞り込んだShortlist（選抜候補者リスト）を大学の本部組織であるOffice for Faculty Equity and Welfare (OFEW) に提出し、その妥当性がOFEWによってチェックされる（図3）。性別による審査は禁止されているが、Shortlistに女性候補者が残っていない場合は、選考の継続にストップがかかり是正指導がなされるという。

OFEWのWebサイトでは「Support for Faculty Candidates（教員選考候補者支援）」のページが設けられている。そこでは、UCバークレイでは、「カルフォルニアの人々の多様性は、州の始まりから現在にいたるまで、革新的なアイデアと創造的な成果の源であった」という文言で始まるカルフォルニア大学におけるDiversity Statement（UC Regents Policy 4400）⁹を根拠として、多様性、公平性、包摂性、帰属意識を研究教育上の不可欠な部分としてとらえており、教員選考上も評価することが明言されている。そして、候補者に対して求められるDiversity Statementの評価

UC Berkeleyの教員選考フロー



図3. UCバークレイの教員選考フロー（B教授のインタビューをもとに筆者作成）

基準も事例とともに詳細に示されている¹⁰。

B教授の曰く「カリフォルニア大学では、ダイバーシティ（多様性）をプロモーション（促進）することに対して真剣に取り組むことが、上から下まで（教員から学生まで）浸透しており、Shortlistには必ず女性研究者をいれなければならないというシステムが出来上がっている。Shortlistにふさわしい女性を入れるには、まず多くの女性研究者に応募してもらわなくてはならない。しかし、「統計的に、女性の方がSelf-efficacy（自己効力感）が低く、Encourage（積極的に応募を勧めること）しないと女性が応募してこない、という結果」もあり、より優秀な女性研究者に応募してもらうために、「自分の中であらかじめ候補者を探しておく必要がある」という。そこで「米国の研究者は、研究会議の際に、女性やマイノリティの研究者が発表しているのを聞くと、積極的にその人を覚えようとする」意識が働き、優秀な女性研究者の存在を認識していく。そして、この制度化されたダイバーシティのプロモーションの経験を積み重ねていくことで、ダイバーシティの問題についてきちんと取り組んで行こうという認識が浸透していくのである、と米国の研究者の意識変容についての分析を語ってくれた。つまり、カリフォルニア大学は、「システムによってenforce（徹底）されている状況」にあるという。

では、日本の大学の状況はどうか。2019年4月の東京大学入学式において、来賓の上野千鶴子氏が「ジェンダー問題」を祝辞に含めた際に、反発する声が上がったことは記憶に新しい¹¹。それに対して、B教授は「恐らく（日本の）男子学生たちはこれまでこういった話（ダイバーシティ関係の話）に触れたことが無いのだろう」と考えたという。そこで、自身のプログラムの中でダイバーシティ教育を組み込む際には、「そういう環境（Diversityの推進が否定しようもない前提となっている米国のような環境）に育っていない日本の（男子）学生達が、いざ米国の大学に応募しようとしたときに、Personal StatementやDiversity Statementについてどのように書けばよいかかわからず困るだろう」という学生達の視点に立った、現実的な「米国の大学院に行きたいのであれば必要なこ

と]としてダイバーシティ教育を徐々に浸透させていく方針をとることにしたという。

「本当はそういうこと(ダイバーシティ教育)を通じて、自分も周りも、女子学生に対して、女性を粹にはめてジャッジするような発言をしないように気をつけよう、自分が教員になった時に、見えないバイアスで判断しないように気をつけよう、と思える人になってもらいたいという思いもあるが、まずは、Practical(実地的)な問題として、そういうことを知らずに育った日本の学生が、世界でどうやって生きていくかということに関わってくるので、若いうちに知っておいた方がいいのではないか、と考えて(ダイバーシティ教育を)実施していくこと」を決め、2021年度秋タームからは、初回講義時にB教授自らが学生に対して趣旨説明を実施し、更にその意識の浸透をはかっているという。

また、なぜカルフォルニア大学では、ダイバーシティ(多様性)のプロモーション(促進)が必要であると認識されているのかという事に対して、「(米国の) Scienceのコミュニティでは、[女性を採用しなければならない]、[女性をプロモートしなければいけない]ということは言われておらず、[Scienceはそもそもいろいろな視点がないと進まない。それなのに、いままでは女性やマイノリティの視点が欠けていた。このままでは、Scienceの進歩が脅かされる。だから、女性やマイノリティが必要だ。]というロジックがaccept(受容)されている」という説明を続けてくれた。米国では、「[女性を増やせばいい]というロジックでは、言った瞬間に「それはおかしいだろう(逆差別だろう)」ということになってしまうが、「正直なところ、Scienceの研究において、女性の視点と男性の視点がそこまでの違いがあるかどうかはわからないが、はっきりしている事として、[世界の中から一番能力が高い1000人のグループを選ぼう]とした時に、男性から1000人選ぶよりも、女性も含めて1000人選ぶ方が、より能力が高いグループになる、ということと言える」。そして、「Scienceに限らず、色々なスキル(分野)を対象に一番良いグループを選ぼうとしたときに、特定のグループだけから選ぶよりも、いろいろなグループから選んだ方が良いグループになるだろうということと言える。いまの(米国の) Scienceのコミュニティは、その様な考え方でいる」とし、「単に「女性を増やす」ということが目的ではなく、女性研究者を増やすことは(研究に多様性を与えるための)手法の一つであって、研究のために、もっともよい研究グループを作っていく。また、多様な視点を活用できる社会を創っていく、ということが目的である」と説明を続けた。

5. 結果の考察—マジョリティが納得できるロジックを組み立てる—

インタビュー結果からは、日本において女性研究者への支援施策として認識されている「配偶者帯同雇用制度」や「ダイバーシティ教育」、「ダイバーシティ(多様性)のプロモーション(促進)」といった取り組みが、米国大学においては「大学の戦略」であり「人材確保の観点から必要なこと」として浸透していることや、進学や人事採用の際に必要な「Practical(実地的)な問題」として認識されていること、そして「研究に多様性を与えるための手法の一つ」として受容されていることが明らかになった(表3)。

表3 米国大学トップ研究者による「女性研究者支援施策」の説明のされ方

女性研究者支援施策	インタビュー結果
配偶者帯同雇用制度	大学の戦略・人材確保のため必要な事（A教授）
ダイバーシティ教育	学生や研究者自身のために必要な実際的な問題（B教授）
多様性の促進	研究に多様性を与え、もっともよい研究を実施するための手法の一つ（B教授）

A教授およびB教授へのインタビュー結果から、日本の大学においては「女性研究者支援」として語られる施策の目的が、米国の大学においては「女性研究者支援」のためのことではなく、組織や自分自身のためのこととしてマジョリティである男性研究者も受容できるロジックで説明され、制度化されていくことで、女性研究者が研究継続しやすい状況に組織が変革され、男性研究者の意識も改革されてきたということが分かった。

日本の大学においては、まず欧米諸国に比べて女性研究者の割合が低いことが強調され、国によって定められた数値目標を達成するために、女性研究者の割合を増やしていく必要性が語られる。国立研究開発法人科学技術振興機構が運営している研究者向け求人公募情報検索システム「JREC-IN Portal」で「女性限定」をキーワードとして情報を検索すると、46件の求人情報が表示された（2022年11月30日時点）。男性研究者にとってはスタートラインにすら立てない女性限定公募を行うことで、女性を増やしていくということは、「特定のグループだけから選ぶよりも、いろいろなグループから選んだ方が良いグループになる」からではなく、数が少ないから、数値目標に到達するように女性を増やしていくというメッセージのみを強調してしまっているようにも思える。女性限定公募を実施している国立大学は、女性限定公募の実施は男女雇用機会均等法第8条に基づくものとして法的な根拠を説明しているが¹²、実際はSNSでの論争に見られるように、男性研究者と女性研究者の間に分断を招いてはいないだろうか。さらに、男女共同参画の促進に取り組んできた男性研究者からも、「研究者の評価基準に「性別」を加えることは、教育と研究に精を出すことを本務とする研究者にとって受け入れにくい。その基準で選ばれた女性は、それまで性別関係なく選ばれてきた他の研究者に比べ劣っていると思われる」と女性研究者への配慮を見せる立場での反対意見もある¹³。

このような「分断」や「配慮」の積み重ねが、日本の大学における「組織改革」を一層難しくしてきたのではないだろうか。現在、日本の大学において研究者の8割以上は男性研究者である。この状況を改善していくには、米国大学が進めてきたように、マジョリティを占める男性研究者においても、自分自身にとって必要な事として考えられるロジックで説明を行い、共感を得ていくことが必要なことではないだろうか。

6. 本研究の限界と今後の課題

「大学における女性研究者支援施策」に関する海外大学等事例研究に関しては、近年、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）事業の成果により、大学共同利用機関法人情報・

システム研究機構（2021）や名古屋大学・岐阜大学・国立女性教育会館（2022）など、海外大学や研究組織の成功事例を分析した研究成果が次々と公表されている。その様な状況の中でも、実際に米国大学で長年にわたり経験を積んできた男性研究者へのインタビュー結果は、海外の成功事例を日本の大学や研究組織に落とし込んでいく際の実践的な方策の検討に有益なものと考えられる。しかし、2名というインタビューの少なさには限界がある。今後は、より多くの研究者へインタビューを行い、また米国大学の研究者採用プロセスに関しても、更に資料を収集し、実務担当者へヒアリングを行うこと等を通じて一般化していくことが課題と考えている。

【注】 ※Webサイト最終閲覧はすべて2023年2月10日

- 1 自然科学系全体として25%（理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%）が新規採用に占める女性研究者の割合として採用された。
- 2 令和3年度科学研究調査結果：<https://www.stat.go.jp/data/kagaku/kekka/index.html>
- 3 第6期科学技術・イノベーション基本計画では、大学における女性研究者の新規採用割合について、2025年までに、理学系20%、工学系15%、農学系30%、医学・歯学・薬学系合わせて30%、人文科学系45%、社会科学系30%の目標値が設定されており、さらに、大学の教員に占める女性の割合として、教授等（学長、副学長及び教授）早期に20%、2025年までに23%の目標値が設定されている。
- 4 ダイバーシティ研究環境イニシアティブ公募要領：
<https://www.jst.go.jp/shincho/koubo/2022koubo/2022jinzai.html>
- 5 UTokyo 男女+協働改革#We Change Webサイト：
<https://www.u-tokyo.ac.jp/kyodo-sankaku/ja/news/wechange.html>
- 6 東北大学の女性限定公募をめぐるSNS上の議論の様子を朝日新聞（2022年4月23日配信）は、「女性限定の教授公募、SNSで論争 ポスト難で「心折れる」との声も」とタイトルを打ち、博士号を取得したのに大学の正規ポストにつけない「ポスドク（博士研究員）」の問題等を背景にした、若手男性研究者らの不満を紹介している。
- 7 ジェンダー統計とは、「生活のあらゆる分野の女性と男性の状況における差異及び不平等を適切に反映している統計」で、①データが性別に収集・表章される、②データがジェンダー問題を映し出している、③データが女性と男性の多様性を適切に反映するとともに男女の生活のあらゆる側面を適切にとらえる概念・定義に基づいている、④データ収集の方法がジェンダー・バイアスを導き得るステレオタイプや社会的文化的要因を考慮に入れている、といった特徴の総体として定義される。（内閣府男女共同参画局資料「「ジェンダー統計」をめぐる最近の動向について」（平成25年6月21日））
- 8 九州大学男女共同参画推進室「配偶者帯同雇用制度」：
<https://danjyo.kyushu-u.ac.jp/support/partner.php>
東北大学工学系研究科・工学部プレスリリース（2022年4月5日配信）「東北大学工学研究科

- DEI推進プロジェクト発足—第一弾として教授職の女性教員5名公募や帯同支援策を実施—
<https://www.eng.tohoku.ac.jp/news/detail-,id,2158.html>
- 9 University of California Board of Regents “Regents Policy 4400: Policy on University of California Diversity Statement” Webサイト：<https://regents.universityofcalifornia.edu/governance/policies/4400.html>
- 10 Berkeley Office for Faculty Equity & Welfare Webサイト：
<https://ofew.berkeley.edu/recruitment/contributions-deib/support-faculty-candidates>
- 11 この式辞に対する学生たちの受け止め方については、東京大学在生によるWebメディア「UmeeT」で詳しい。2019年6月2日配信記事「今年の入学式での祝辞について、東大生が上野千鶴子先生に直接聞いてみた」：<https://today-umeet.com/article/38887>
- 12 男女雇用機会均等法第8条を法的根拠に挙げているものとして、例えば下記がある。
「大阪大学大学院理学研究科 教員公募（女性限定）」公募要項：https://www.sci.osaka-u.ac.jp/sci_table/1/upfile/pdf/20220015/UP_2022%E5%A5%B3%E6%80%A7%E6%95%99%E6%8E%88_%E5%92%8C%E6%96%87.pdf
- 13 東京大学新聞オンライン2018年8月3日配信記事「東大における女性研究者の現状（後編）社会と共に意識変えよ」：https://www.todaishimbun.org/female_researcher20180803/

【参考文献】

- 大坪久子 2021 「米国国立科学財団（NSF）による女性研究者支援事業（ADVANCE）」、河野銀子・小川真理子編著『女性研究者支援政策の国際比較 日本の現状と課題』、p50-72、2021
- 大坪久子・横山美和 2021 「日本における女性研究者支援政策と男女共同参画学協会連絡会」、河野銀子・小川真理子編著『女性研究者支援政策の国際比較 日本の現状と課題』、p118-142
- 小川真理子 2008、「Dual-Career Academic Couples-研究者同士カップル問題」、Science Portal、2008.07.16、JST
- 小川真理子 2021 「EUにおけるSTEM分野のジェンダー平等—欧州委員会の取り組みを中心に」、河野銀子・小川真理子編著『女性研究者支援政策の国際比較 日本の現状と課題』、p73-93、2021
- 加野芳正 1998 「アカデミック・ウーマン—女性学者の社会学—」、東信堂
- 木本尚美 2008 「ジェンダー・バイアス—女性教員の何が変化したのか」有本章編『変貌する日本の大学教授職』玉川大学出版部、p123-142、2008
- 河野銀子・小川真理子・横山美和・大坪久子・大濱慶子・財部香枝 2021 「女性研究者支援政策の国際比較 日本の現状と課題」、明石書店
- 塩満典子 2009 「女性研究者支援の現状と課題」、科学技術社会論研究 第7号、p57-72、2009
- 大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 2021 「「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」活動成果」<https://danjo.rois.ac.jp/surveyanalysis/resultsreport>
- 名古屋大学・岐阜大学・国立女性教育会館 2022 「「大学における多様性を推進するための教員採

用マニュアル」]

https://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/research_analysis/manual.html

原ひろ子 1999 「女性研究者のキャリア形成—研究環境調査のジェンダー分析から—」、勁草書房

藤原綾乃 2017 「一連の大学改革と教授の多様性拡大に関する一考察～研究者の属性と昇進に関するイベントヒストリー分析～」、NISTEP DISCUSSION PAPER、No.144

横山美和・大坪久子・小川真理子・河野銀子・財部香枝 2016 「日本における科学技術分野の女性研究者支援政策2006年以降の動向を中心に」ジェンダー研究第19号、p175-191、2016

横山美和 2021 「米国インタビューから—パイプラインから組織改革へ」、河野銀子・小川真理子編著『女性研究者支援政策の国際比較 日本の現状と課題』、p161-171、2021

ロバーツ、アキ・竹内洋 2017 「アメリカの大学の裏側「世界最高水準」は危機にあるのか?」、朝日新書

Elsevier Gender Report, 2020, “The researcher journey through a gender lens”, March 2020

Londa Schiebinger, Andrea Davies Henderson, Shannon K. Gilmartin, 2008, “Dual-Career Academic Couples: What Universities Need to Know”, Michelle R. Clayman Institute for Gender Research Stanford University, 2008

Policies to Support Female Researchers at Universities: Interviews with Top-Level Researchers at U.S. Universities

Miyuki ONUKI

Abstract

Since the 2000s, Japan's Ministry of Education, Culture, Sports, Science, and Technology (MEXT) has led several projects to support female researchers. As a result, the percentage of female researchers at national universities has been increasing, but is still low compared to Western countries, with even lower percentages in top positions.

While previous studies have proposed "compulsory promotion of female researchers to higher positions through quotas" and "organizational reform" as measures to overcome the current situation, few studies have delved deeper into specific methods for "changing the mindset" of male researchers, who constitute the majority of the organization.

In this study, we interviewed two male researchers who have conducted research activities at U.S. universities and have experienced initiatives that have actually increased the number of female researchers. The results revealed that in U.S. universities, when the majority of male researchers understood that increasing the number of female researchers was beneficial to their organizations and to themselves, their awareness changed, resulting in "organizational change."

