

## 第 6 章

# 大学等における男女共同参画に関する調査研究の中間報告

野依 智子

### 1 調査研究の目的と方法

#### 目的と背景

本稿は、大学等の研究機関における男女共同参画<sup>(1)</sup>を推進するためのガイドブックを作成することを目的とした調査研究の中間報告である。

そもそも大学における男女共同参画の取組みは、2006（平成 18）年の「女性研究者支援モデル育成事業」に始まり、2009（平成 21）年の「女性研究者養成システム改革加速事業」へと継承され、2011（平成 23）年には「女性研究者研究活動支援事業」へと発展し、現在に至っている。これら一連の事業は、文部科学省の人材政策課<sup>(2)</sup>による取組みで、その名称の通り、大学等の研究機関における女性研究者を増加・登用し、科学技術分野における日本の競争力を向上させようというものである。しかし、現在までの各大学の取組み事業を概観すると、単に女性研究者支援にとどまらず、男性研究者や大学職員も支援対象となっている。このことは、つまり、女性研究者だけを対象にした支援事業から、広く大学全体の男女共同参画を目的にした支援事業へと拡大・発展しているといえよう。また、学内で浸透させるためには、対象を幅広くする必要性があったともいえる。したがって、本調査研究は単に科学技術分野における女性研究者支援ではなく、男

女研究者、大学職員、文系の女性研究者等を対象にした「大学等の男女共同参画」をテーマとした。

本事業を受託した大学等研究機関は、2013年10月現在で89機関（国立大学54機関、公立大学10機関、私立大学18機関、独立行政法人6機関、その他1機関）である（資料1）。これら89機関においては、現在取組み中の機関もあるが、すでに受託が終了し、その後は機関独自の体制で継続しているところもある。その一方で、継続が困難で委託事業の終了と同時に、事業が終了したところもある。さらに、こうした事業を受託せずに大学独自の取組みとして男女共同参画をすすめているところもあれば、大学の男女共同参画に組織機関としてまったく動いていない大学もある。

このように大学の男女共同参画については、その取組みの程度に大学間格差があるといえる。本調査研究では、こうしたさまざまな取組み程度を鑑みながら、大学における男女共同参画を広く推進するためのガイドブックを作成することを目的とする。

ガイドブック作成にあたっては、取組みの程度はもちろん、大学の設置主体（国公立）・分野（医学・看護系から教育などの文系）等にしたがって、どのように男女共同参画を進めていったらよいか、また現在進行中の大学には、どのように浸透・拡大していったらよいかがわかる実用的な参考書としたい。なお、ガイドブックの読み手は、大学の男女共同参画推進の担当者もしくは大学の男女共同参画に取組みたいと考えている大学等の教職員とする。

## 方法と計画

ガイドブック作成にあたっては、現時点での大学の男女共同参画に関する現状把握と課題整理が必要である。したがって今年度の目標は、大学における男女共同参画推進のための取組みの内容・現状・課題・成果を明らかにすること。さらに、こうした取組みの内容・現状・課題・成果などを、国公立、文系・理系・医学/看護系などの学問分野、大学規模などに分

類したうえで、整理することが必要である。

次に、大学の取組み内容を整理した上、ガイドブックの構成案を検討する。構成案は取組み状況の程度や分野別も考慮する必要があると同時に、ヒアリング調査の結果を随時反映する必要もあり、調査と並行して検討する。研究方法は、大学の男女共同参画担当者と理事・副学長（意思決定の立場として）へのヒアリング調査とする。研究計画の概略は以下の通り。

- ①2012（平成24）年度までに女性研究者支援事業に取組んだ76機関の報告書を整理・分析して、医・看護系、理工系、人文系などの学問分野別に取組み内容・組織体制・学内連携・学外連携などの観点にしたがって分析・検討する。
- ②女性研究者支援事業に取り組んでいない研究機関にも拡大推進するために、女性研究者支援事業を実施していないが「男女共同参画推進室」など、男女共同参画推進のための機関を設置している国立大学の取組みについても情報を収集し、取組み内容・組織体制を整理する。
- ③①②の分析・検討から、男女共同参画推進の組織体制、取組み内容などにしたがって76機関を分類し、それぞれの分類グループにしたがって15～20機関程度のヒアリングを実施する。①②の分析・検討は、都内検討委員<sup>(3)</sup>と国立女性教育会館職員とで組織したワーキング・グループで行う。
- ④3～5機関程度のヒアリング（第一次大学調査）を実施したところで、ワーキング・グループによる分類の見直し、ヒアリング対象大学の調整を行い、第二回検討委員会で次のヒアリング対象を3～5機関決定する。これを第二次大学調査として、12月を終了予定で実施する。今年度のヒアリング結果は、平成26年度ガイドブック作成のための参考資料とする。

## 2 第一次大学調査の実施と内容

### 調査大学の選定方法

調査大学の選定には、次の点を考慮した。①女性教員比率の増減、②文

部科学省の採択の有無、③支援事業の内容、そして、①から③を踏まえた④検討委員会での議論である。

### 1) 女性教員比率の増減

女性教員の比率は、一般社団法人国立大学協会編『国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第9回追跡調査報告書』（平成25年）の女性教員数および『国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第4回追跡調査報告書』（平成19年）の女性教員数から比率を計算し、その増減を比較した。

その結果、女性教員比率の増減は、教授から助教までを含めた全教員で、平均2.1%の増加であった。この中で、女性教員比率が減少した大学は、国立大学86大学中8大学であった。一方、女性教員比率が4%以上増加した大学は86大学中9大学で、一番高い比率で5.1%であった。しかし、女性教員比率が増加したといっても、大学教員の全体数が減少したために比率が増加した場合や、教員数が3,000人規模の大学では、女性教員数自体は他大学に比べて多いが、大学教員数が多いため比率は低くなるなど、一概に比率だけでは判断できないことが改めて確認された。したがって、この女性教員比率の増減は、あくまで参考資料にとどめることとした。

なお、この女性教員比率は、教授・准教授・講師・助教についてもそれぞれ比率の増減を計算しているが、教授の比率は平均0.9%の増加、准教授の比率は平均1.8%の増加、講師は2.5%、助教は3.5%の増加であった。

### 2) 採択の有無

資料1の76機関までが今回の調査対象になる。女性研究者支援モデル育成事業（2006～2012年度）、女性研究者養成システム改革加速事業（2009～2014年度）、女性研究者研究活動支援事業（2011年度から）の科学技術振興調整費（以下、振興調整費と略す）を採択された大学が対象になる。

しかし、ここでは振興調整費終了後も独自に事業を展開していることが重要であるため、採択期間が2013年度までの大学を対象とした。

### 3) 支援事業の内容

### III NWEC 実践報告

支援事業の内容については、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終了後の報告書とホームページ、採択されていない大学に関してもホームページなどから女性研究者支援室もしくは男女共同参画推進室等の事業内容について情報収集を行い検討した。それぞれに特徴ある事業を展開しているが、一般的な事業内容としては、次のように整理できよう。

①採用・昇進のしくみ、②勤務体制のあり方、③育児・介護の支援・拡充、④育児・介護期間中の研究補助要員の配置、⑤次世代育成支援、⑥意識啓発、⑦情報提供・ネットワーク、⑧評価制度の見直し、⑨男性への支援（育児・介護・研究等）などである。

#### 4) 第一回検討委員会での議論

1)から3)を検討したうえで、検討委員会では以下のような意見が出た。

- ①大学の規模や単科大学、総合大学の違いなど、さらにきめ細かく区分した方がよいのではないか。
- ②大学の組織として位置づくかどうかが重要。他大学の組織体制づくり、人事体制について経営陣（上層部）に提示できる成果物がほしい。
- ③女性研究者支援（男女共同参画）担当者向けで、この担当者が意思決定機関（者）に説得的な資料として活用できるものと、一般教職員を説得できるものとするのがよいのではないか。
- ④大学の男女共同参画を進めるには、職員の力が大きい。さまざまな部署の職員が関わっていないと進展・定着しない。そのため、男女共同参画推進室等が組織としてどの部署に配属され、実際に職員とどのように連携しているかをみていく必要がある。
- ⑤最初に5大学前後ヒアリングするが、バリエーション豊かに対象を決める方がよい。
- ⑥女性比率だけでヒアリング先を選定できるものではない。理系がある大学は、さまざまな取組みをしてもなかなか数字として出てこない。独自の制度などにも着目する必要がある。

⑦教授・准教授だけでなく、理事・副学長、評議委員などの女性比率をみる必要もあるのではないか。

⑧女性の学部長のいる大学も着目に値するのではないか。

これらの意見を踏まえて、ヒアリング対象選定の際に、以下の項目を考慮することとした。

a 女性比率の増減（増えている理由、減っている理由を聞く）

b 職員の参画の有無組織体制の有無とそのあり方

c 理事・副学長の女性比率

d 事業の内容（独自の取組みをしているところ）

e 女性学部長の数

f 国公立大学の別

また、ヒアリングの際には次の点に留意する必要があることも確認した。

①担当室の組織体制について。大学組織の中のどこに、どのように位置づいているのか。どのような構成員なのか。

②意思決定に関わる理事・副学長などの役員にも、可能なかぎりヒアリングをする。

③職員がどの程度参画しているか、職員の参画の程度も重要である。

④理工系、文系、医学・看護系などの分野別の支援事業を特徴づけるものとして、病児保育について留意する必要がある。

⑤科学技術振興調整費終了後、どのように独自事業として継続しているのか。

以上のことを考慮して、第一次のヒアリング対象を選定し、ヒアリング項目についても検討した。

## 調査の内容と結果

### 1) 調査大学の選定

国公立、理工系、文系、医学・看護系などの分野、さらには地域バランスなども考慮して以下の大学を第一次大学調査の対象とした。

- |                                     |
|-------------------------------------|
| A 大学：公立、関東、女性研究者研究活動支援事業            |
| B 大学：私立、近畿、女性研究者支援モデル育成事業           |
| C 大学：私立、関東、女性研究者支援モデル育成事業（医学・看護系大学） |
| D 大学：国立、中国・四国、女性研究者支援モデル育成事業        |
| E 大学：国立、近畿、科学技術振興調整費採択なし            |

E 大学は、振興調整費が採択されていないが、女性教員比率が4.4%の増加を示しており、男女共同参画室を設置していないが、どのような理由で女性教員比率が増加しているのかをヒアリングすることとした。また、振興調整費が採択されていない大学の方が実際には多く、そうした大学が男女共同参画を進める上でも、振興調整費が採択されていない大学の事例を収集することは意味のあることだと考え、E 大学を対象とした。

なお、上記大学のうち、B 大学、C 大学、D 大学は、振興調整費が終了後も大学の独自事業として継続している。

## 2) ヒアリング項目と調査結果

ヒアリング項目については、これまでの議論をふまえて資料2の通りである。1 から4については、男女共同参画推進担当者対象の項目で、枠で囲んだ項目については、理事・副学長など意思決定に関わる役員を対象にしている。

このヒアリング項目にしたがって、A 大学から E 大学に対して調査を行った。その結果を抜粋で示すと以下の通りである。現在、調査途中でもあるため、結果については抜粋で示すこととする。

## 3) ヒアリング結果から

- ・学長のトップダウンが大きな推進力になっている。
- ・女性研究者支援事業が終了しても数年間は継続できるように、基金を設置している。
- ・採択期間中は学長直下に男女共同参画推進本部を置き、実施組織「男女共同参画推進支援室」を設置。期間終了後は、法人のもとに男女共同参画推進本部を設置。推進室はなくなり、事務局は総務部人事課が担当。
- ・保育のアウトソースを行っている。学内施設で行うことも検討したが、

- 設置場所について合意が難しく、また、近所でない教員も多い。ニーズがあるのは土日、夜間などであるため民間に委託することになった。
- ・保育スペースは、保育者を各自用意すれば、教職員、学生、訪問者、だれでも保育あるいは休憩のために利用できる（理工学部の利用者分のみ保育料一部学部負担）。（授業に対応する祝日保育は、別途、大学が保育業者と契約して行っている）。採択期間終了のピンチヒッター制度の予算は、今年 300 万。一時託児等の取組みと含めると 500 万くらい。
  - ・推進委員会は、学長が委員長。6 学部長全員が委員になっているため、各学部の教授会を通す時もうまくいく。単に教員が入っているだけでは、教授会を通すのに悩むことがある。
  - ・学長の位置づけは、委員会規則の第 4 条と第 5 条に明記している。規則に残すことによって、学長が替わってもしくみは残る。
  - ・中国・四国地域のネットワークを構築していることが、四国・中国地域全体の質と量の向上につながっている。
  - ・教授・准教授にポイント制を採用。教授を採用したらポイントが多くかかるのだが、女性限定公募の場合は、5 年間ポイント制を除外することにしたら、女性教員の採用が増えた。
  - ・学長補佐と理学部長が中心となって取組みを推進してきた。
  - ・病児保育室に取組んでいる。平成 22 年 1 月に開設。平成 22 年 1 月 18 日～24 年 2 月 29 日の利用状況は、保育室 573 名、隔離室 358 名で計 931 名。
  - ・次世代育成支援の有効性。理科教室に来た女子高生の追跡調査もした（参加者の 90%以上が理系学部に進学していた）。
  - ・男女共同参画を大学の方針の柱にして、外部資金を獲得している。

### 3 現時点での意義と今後の方向性

これまでのヒアリングから、大学の男女共同参画を進めることで以下の



5点の意義を見いだすことができる。

第1に、男女共同参画推進室や男女共同参画委員会が大学の組織体制の中にどのように位置づくかが重要である。多くが、学長直下の組織として位置づいているが、そこに全学部長が入るとか、部長クラスの職員が入るとか、全学で事業を実施する際に要となる役職の人物を組織していることが重要である。また、学長が交代しても事業が滞らないためにも、こうした組織体制について委員会規則などに明記しておくことも重要である。

第2に、保育については、学内のニーズを的確に把握する必要がある。地方の大学などでは、自治体の待機児童の問題もなく、日常保育は地域の保育所を利用するという研究者も多い。そうした場合は、休日保育や病児保育さらには午後10時までの延長保育など、地域の保育所でカバーできない非日常的な保育にニーズがある。こうした保育を、大学の取組みとして実施する必要がある。

第3に、大学間のネットワークが有効である。他大学の取組みを参考にするだけでなく、担当者の身近な相談相手としても他大学の担当者とネットワークを結ぶことは意味がある。また、近隣の大学間でお互いの取組み内容や進捗を意識しながら取組むことは、事業の伸展に相乗効果をもたらすと思われる。

第4に、採用・昇進に関しては、ポイント制を活用することが有効である。女性研究者を採用し、昇進させることで、女性研究者のみにメリットがあるのではなく、学部などの組織にとってメリットがあるとするのが重要である。

第5に、大学の男女共同参画を大学事業のあらゆる機会に活用することが、大学の資金獲得や受験者増加につながる。

これらの意義をふまえ、また、これまでの調査方針に沿って、第二次大学調査として次の6大学にヒアリングを行うことになった。

F 大学：公立、東海、振興調整費採択なし  
G 大学：公立、近畿、女性研究者支援モデル育成事業（医学・看護系）  
H 大学：私立、関東、女性研究者支援モデル育成事業  
I 大学：国立、九州、女性研究者支援モデル育成事業  
J 大学：国立、関東、女性モデル育成支援事業、女性研究者養成システム改革加速  
K 大学：国立、東北、女性モデル育成支援事業、女性研究者養成システム改革加速

いずれも、国公私立、理工系、文系、医学・看護系の分野、地域バランスを考慮し、さらに振興調整費に採択されていない大学も加えている。振興調整費に採択されていない大学は、第一次大学調査では国立だったので、第二次大学調査では公立を対象とした。また、病児保育についても、医学・看護系を対象に男女共同参画を進めるためには必要な事業であるため、引きつづき調査対象とした。

以上が、今後の調査対象である。第一次・第二次大学調査をあわせて、今年度の整理をした上で、本調査研究の最終的な成果物であるガイドブック作成にむけて構成を検討し、来年度は、実戦的なガイドブック作成をめざす。その際に、さらなる大学調査が必要な場合は、第三次大学調査を実施する予定である。

## 注

- (1)本調査研究では、女性研究者支援よりも広い概念として「大学の男女共同参画」という視点を採用する。
- (2)文部科学省科学技術・学術政策局基盤政策課は、2013年度から人材政策課となった。
- (3)本調査研究に際しては、検討委員会を組織した。検討委員のメンバーは、村松泰子（東京学芸大学）、菊川律子（九州大学）、倉田祥一郎（東北大学）、巽真理子（大阪府立大学）、谷俊子（東海大学）と国立女性教育会館職員6名の計11名。このうち、都内の検討委員2名と会館職員6名の計8名によってワーキング・グループを組織した。

### III NWEC 実践報告

#### 資料 1

#### 女性研究者支援事業採択大学一覧

	大学名	期 間			事 業 名		
1	私 東京女子医科大学	2006-2008			女性研究者支援モデル育成事業		
2	熊本大学	2006-2008	2010-2014	2013-2015	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	女性研究者研究活動支援事業拠点型
3	京都大学	2006-2008	2009-2013		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	
4	東京農工大学	2006-2008	2009-2013	2013-2015	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	女性研究者研究活動支援事業拠点型
5	私 日本女子大学	2006-2008			女性研究者支援モデル育成事業		
6	東北大学	2006-2008	2009-2013		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	
7	私 早稲田大学	2006-2008			女性研究者支援モデル育成事業		
8	奈良女子大学	2006-2008	2010-2014		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	
9	お茶の水女子大学	2006-2008			女性研究者支援モデル育成事業		
10	北海道大学	2006-2008	2009-2013	2013-2015	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	女性研究者研究活動支援事業拠点型
11	東京大学	2007-2009	2010-2014		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	
12	独 (独) 森林総合研究所	2007-2009			女性研究者支援モデル育成事業		
13	独 (独) 産業技術総合研究所	2007-2009			女性研究者支援モデル育成事業		
14	九州大学	2007-2009	2009-2013		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	
15	大阪大学	2007-2009			女性研究者支援モデル育成事業		
16	独 (独) 物質・材料研究機構	2007-2009			女性研究者支援モデル育成事業		
17	名古屋大学	2007-2009	2010-2014		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	
18	神戸大学	2007-2009	2010-2014		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	
19	千葉大学	2007-2009	2010-2014		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	
20	広島大学	2007-2009	2010-2014	2013-2015	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	女性研究者研究活動支援事業拠点型
21	東京医科歯科大学	2008-2010			女性研究者支援モデル育成事業		
22	東京工業大学	2008-2010			女性研究者支援モデル育成事業		
23	三重大学	2008-2010			女性研究者支援モデル育成事業		
24	富山大学	2008-2010			女性研究者支援モデル育成事業		
25	島根大学	2008-2010			女性研究者支援モデル育成事業		
26	私 日本大学	2008-2010			女性研究者支援モデル育成事業		
27	私 東海大学	2008-2010			女性研究者支援モデル育成事業		
28	宮崎大学	2008-2010			女性研究者支援モデル育成事業		
29	私 慶應義塾大学	2008-2010			女性研究者支援モデル育成事業		
30	私 津田塾大学	2008-2010			女性研究者支援モデル育成事業		
31	新潟大学	2008-2010			女性研究者支援モデル育成事業		
32	静岡大学	2008-2010		2013-2015	女性研究者支援モデル育成事業		女性研究者研究活動支援事業拠点型
33	金沢大学	2008-2010		2013-2015	女性研究者支援モデル育成事業		女性研究者研究活動支援事業拠点型
34	秋田大学	2009-2011		2013-2015	女性研究者支援モデル育成事業		女性研究者研究活動支援事業拠点型
35	独 (独) 農業・食品産業技術総合研究機構	2009-2011			女性研究者支援モデル育成事業		
36	筑波大学	2009-2011		2013-2015	女性研究者支援モデル育成事業		女性研究者研究活動支援事業拠点型
37	独 (独) 農業環境技術研究所	2009-2011			女性研究者支援モデル育成事業		
38	佐賀大学	2009-2011			女性研究者支援モデル育成事業		
39	長崎大学	2009-2011			女性研究者支援モデル育成事業		
40	私 東邦大学	2009-2011			女性研究者支援モデル育成事業		
41	私 東京都立大学	2009-2011			女性研究者支援モデル育成事業		
42	山形大学	2009-2011			女性研究者支援モデル育成事業		
43	奈良先端科学技術大学院大学	2009-2011			女性研究者支援モデル育成事業		
44	私 上智大学	2009-2011			女性研究者支援モデル育成事業		
45	岡山大学	2009-2011			女性研究者支援モデル育成事業		

## 第 6 章 大学等における男女共同参画に関する調査研究の中間報告

	大学名	期 間	事 業 名
46	岩手大学	2010-2012	女性研究者支援モデル育成事業 女性研究者研究活動支援事業拠点型
47	徳島大学	2010-2012	女性研究者支援モデル育成事業
48	公 京都府立医科大学	2010-2012	女性研究者支援モデル育成事業
49	愛媛大学	2010-2012	女性研究者支援モデル育成事業
50	香川大学	2010-2012	女性研究者支援モデル育成事業
51	公 大阪府立大学	2010-2012	女性研究者支援モデル育成事業
52	私 関西学院大学	2010-2012	女性研究者支援モデル育成事業
53	弘前大学	2010-2012	女性研究者支援モデル育成事業
54	岐阜大学	2010-2012	女性研究者支援モデル育成事業
55	大分大学	2010-2012	女性研究者支援モデル育成事業
56	東京学芸大学	2011-2013	女性研究者研究活動支援事業
57	東京海洋大学	2011-2013	女性研究者研究活動支援事業
58	信州大学	2011-2013	女性研究者研究活動支援事業
59	鹿児島大学	2011-2013	女性研究者研究活動支援事業
60	公 福島県立医科大学	2011-2013	女性研究者研究活動支援事業
61	公 首都大学東京	2011-2013	女性研究者研究活動支援事業
62	公 名古屋市立大学	2011-2013	女性研究者研究活動支援事業
63	公 奈良県立医科大学	2011-2013	女性研究者研究活動支援事業
64	私 兩天堂大学	2011-2013	女性研究者研究活動支援事業
65	私 福岡大学	2011-2013	女性研究者研究活動支援事業
66	横浜国立大学	2012-2014	女性研究者研究活動支援事業
67	福井大学	2012-2014	女性研究者研究活動支援事業
68	山梨大学	2012-2014	女性研究者研究活動支援事業
69	滋賀医科大学	2012-2014	女性研究者研究活動支援事業
70	京都工芸繊維大学	2012-2014	女性研究者研究活動支援事業
71	鳥取大学	2012-2014	女性研究者研究活動支援事業
72	高知大学	2012-2014	女性研究者研究活動支援事業
73	琉球大学	2012-2014	女性研究者研究活動支援事業
74	私 東京女子大学	2012-2014	女性研究者研究活動支援事業
75	私 武蔵川女子大学	2012-2014	女性研究者研究活動支援事業
76	国立高等専門学校機構	2012-2014	女性研究者研究活動支援事業
77	室蘭工業大学	2013-2015	女性研究者研究活動支援事業一般型
78	宇都宮大学	2013-2015	女性研究者研究活動支援事業一般型
79	群馬大学	2013-2015	女性研究者研究活動支援事業一般型
80	電気通信大学	2013-2015	女性研究者研究活動支援事業一般型
81	一橋大学	2013-2015	女性研究者研究活動支援事業一般型
82	公 京都府立大学	2013-2015	女性研究者研究活動支援事業一般型
83	公 大阪市立大学	2013-2015	女性研究者研究活動支援事業一般型
84	公 兵庫県立大学	2013-2015	女性研究者研究活動支援事業一般型
85	公 福岡女子大学	2013-2015	女性研究者研究活動支援事業一般型
86	私 帝京大学	2013-2015	女性研究者研究活動支援事業一般型
87	私 芝浦工業大学	2013-2015	女性研究者研究活動支援事業一般型
88	私 東京医科大学	2013-2015	女性研究者研究活動支援事業一般型
89	独 (独) 宇宙航空研究開発機構	2013-2015	女性研究者研究活動支援事業一般型

\*ブレーの機関は、公立・私立・独立行政法人である。

## 資料2

### 「大学等における男女共同参画に関する調査研究」ヒアリング項目

#### 男女共同参画推進の担当者（もしくは推進室長）

##### 1 推進室の組織体制について

- ①貴大学の女性研究者支援室 / 男女共同参画推進室は、大学組織のどこに位置づきますか。
- ②そこに位置づくまでのプロセスについて、（担当者がわかる範囲で）推進室立ち上げの段階からお話いただけますか。つまり、どのように委員会を立ち上げ、どのように室に移行し、そしてどのように現在の組織体制になったかをお聞かせください。
- ③②のプロセスで、課題となったことは何ですか。また、その課題をどのように乗り越えましたか。
- ④男女共同参画に関して、予算や意思決定に関わる職員がいるのか。また、その職員は、どのように関わっているのか（参画の度合いや意識等）お聞かせください。
- ⑤女性研究者支援 / 男女共同参画の担当者や職員の雇用形態と職位は何ですか。
- ⑥教員の採用・昇進に関わる人事権は、どこにありますか。
- ⑦女性研究者を増やすためのポジティブ・アクションなど、採用で工夫していることはありますか。（関連して理系女子学生を増やす工夫をしていますか。）
- ⑧人事委員会の設置など、採用のしくみについてお聞かせください。
- ⑨女性研究者支援 / 男女共同参画を推進するための意思決定機関は、どこになりますか。
- ⑩女性研究者支援 / 男女共同参画の推進計画を策定していますか。
- ⑪現在の組織体制の課題と可能性は何ですか。

##### 2 資金について

- ①女性研究者支援 / 男女共同参画推進のための資金は、外部資金ですか内部資金ですか。
- ②また、学内での費目は何になりますか。できれば、金額もお聞かせください。
- ③その資金の配分、つまり何にどのように使っていますか。

### 3 事業について

- ①実施している支援事業の中で、他の機関にはない特徴的だと思う事業はなんですか。（ここで、事前に調べた特徴的な事業について提示してもよい）
- ②その事業を計画・実施するなかで、課題となったことは何ですか。また、その課題をどのように乗り越えましたか。
- ③現在、一番活用されている事業は何ですか。また、その事業が活用されているのは、なぜだと思いますか。
- ④また、女性比率の上昇に貢献していると思われる事業はありますか。
- ⑤理系・文系学生への支援事業はありますか。
- ⑥その他、事業に取り組むことによってどのような成果がありますか。長期的成果についても教えてください。
- ⑦現在、実施しているが課題が多いと思っている事業はなんですか。また、それはどんな課題ですか。
- ⑧他に、どのような支援事業が必要だと思いますか。また、その支援事業に取り組む予定はありますか。取り組む予定がない場合、それはなぜですか。

### 4 この事業全体の課題と可能性についてお聞かせください。

#### 大学の意思決定機関への質問

##### 1 事業について

- ①女性研究者支援/男女共同参画の推進に取り組んだ背景は、何ですか。
- ②どのようなプロセスで、取り組みを始めましたか。それは、どこ（誰）に声をかけ、どのように組織化しましたか。
- ③また、女性研究者支援事業に応募するにあたっては、学内でどのようなプロセスを経ていますか。
- ④取組段階での課題は、何でしたか。それは、どのように乗り越えましたか。
- ⑤事業推進時における課題は何です。それは、どのように乗り越えましたか。
- ⑥事業終了後に独自に継続する際には、どのようなプロセスで継続事業（継続組織）としましたか。
- ⑦独自事業として継続する際の課題は何ですか。その課題に現在どのように対処していますか。
- ⑧大学で女性研究者支援/男女共同参画を推進するために留意することは何ですか。

### III NWEC 実践報告

⑨大学で女性研究者支援 / 男女共同参画を進めることの意味は何だと思えますか。

#### 2 大学間連携について

①女性研究者支援について、他大学との連携がありますか。ある場合は、連携対象の機関や連携の内容は何ですか。

②また、女性研究者支援に関する連携は、どのようなプロセスで成立したのですか。わかる範囲でお聞かせください。

③女性研究者支援に関する連携の成果と課題は何ですか。

④女性研究者支援以外に、他大学とどのような連携を構築していますか。

(のより・ともこ 国立女性教育会館研究国際室研究員)