

第 1 章

大学において男女共同参画をすすめる意義と 具体的取組

村松 泰子

1 はじめに——大学の使命と男女共同参画

大学の基本的な使命・機能は教育と研究である。それを通じて、これからの社会の基盤をつくり、また地域貢献や社会のイノベーションに資するなどの社会貢献が求められる。

変化の速い社会において、大学がその目的を果たすためには、教育面においても、研究面においても、それを担う人間のダイバーシティが必要だ。教育と研究という大学本来の使命として、ダイバーシティが不可欠なのである。多様な立場や経験をもつ人たちによる多様な視点が重要である。日本の大学がグローバルな社会に向けて世界に開かれた大学をめざすためにも、教職員も学生も、もっとも男女のバランスがとれるようにし、年齢構成、人種・民族なども多様になる必要がある。大学のダイバーシティは、少子高齢化が進み人口構成が従来とは大きく変わっていくことが予測されている中で、大学の学生の確保、研究の後継者の育成という観点からも、現実的な課題である。

本稿は、こうした観点からとくに大学の男女共同参画に焦点を絞り、以下、第2節では、現状を見ながら男女共同参画の推進の必要性を確認し、第3節では、

これまでの大学関連機関や政府、そして大学による取組を整理し、その成果と課題について考えてみたい。

国立女性教育会館は、2013年度から2年間にわたり、「大学等における男女共同参画に関する調査研究」を実施した。そのため、外部委員および国立女性教育会館の研究者・専門職員計12名で構成する検討委員会が設置され、筆者はその座長を務めた。検討委員会は、男女共同参画の推進に取り組んでいる全国の国立大学10校、公立大学4校、私立大学6校の計20校について、2013年7月から2014年8月までに訪問調査を行ったほか、それ以外の大学についても大学のウェブサイトほかの公表情報を収集した。これらに基づき、2014年度内に『実践ガイドブック 大学における男女共同参画の促進』を刊行する予定である。

本稿は、このガイドブックの第I部第1章として筆者がまとめた「なぜ、大学における男女共同参画が必要なのか」をもとに加筆したものであり、また、この調査研究全体で得られた個別大学の情報を踏まえていることをお断りしておきたい。

2 大学における男女共同参画の必要性

本節では、男女共同参画の必要性を、教育機関としての大学、研究機関としての大学のそれぞれについて検討し、最後に意思決定層の男女共同参画の推進について考えることとする。

高等教育機関としての男女共同参画の必要性

日本社会の男女共同参画状況を世界各国と比べてみると、国連開発計画（UNDP）によるGII（ジェンダー不平等指数）は2013年度で148カ国中21位、世界経済フォーラムによるGGI（ジェンダー・ギャップ指数）は2014年度で142カ国中104位である。いずれも順位が高いほど男女平等なことを示しており、どちらの指数でも残念ながら日本はきわめて遅れていることが示されている。政治や経済分野での女性の状況が反映されている面が大きいですが、教育についても問題がないわけ

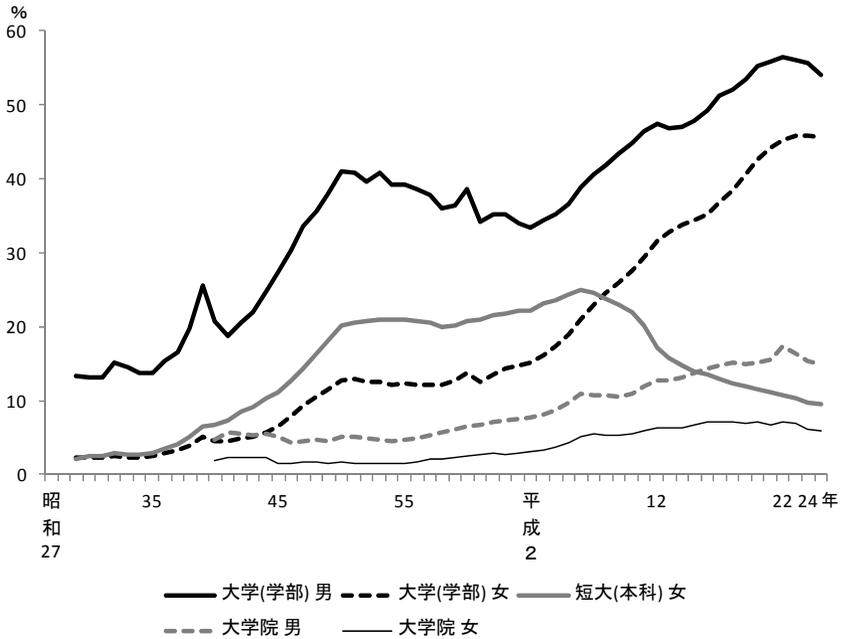
ではない。GII は 3 つの分野の 5 つの指標で算出されているが、教育の分野については中等教育以上の教育を受けている人の割合が用いられている。これに対し、GGI は、4 つの分野についてそれぞれ下位指標を含めて算出しており、教育分野については識字率、初等・中等教育の在学率とともに、高等教育の在学率も使われている。後述するように日本の大学など高等教育への進学率については依然女性が男性より低いため、教育分野の順位としても世界 93 位にとどまっている。世界には女性の大学在学率が男性のそれよりも高い国が多数あるからである。

日本では、指導的立場の女性を増やしたくても、その人材が不足していると言われがちである。ずっと以前から課題であったにもかかわらず、この間、社会の主要課題として、そうした人材の育成や登用、そのための環境整備を十分に行ってこなかったつげが回って来ている。今後、日本社会の男女共同参画を推進するには、環境条件の整備とともに、高等教育による女性の人材養成が一層重要である。

男女共同参画社会は、男女が対等な構成員であり、ともに社会のあらゆる分野に参画できる機会が確保され、社会のさまざまな利益を享受でき、かつともに責任を担う社会である。もちろん、女性だけでなく、男性もまたこのことの必要性やそのための方策について理解を深めることが必要であり、高等教育でも男性に向けての教育も求められる。

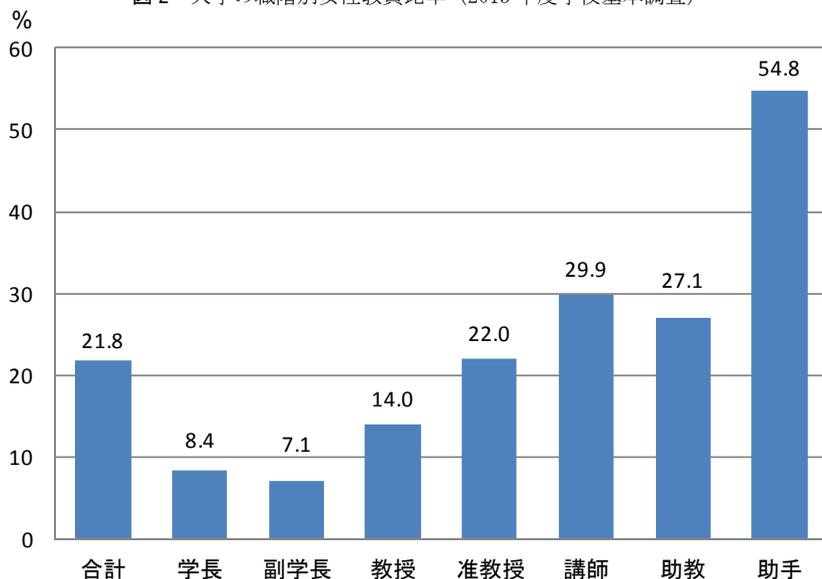
実態を見ると、4 年制大学への進学率は 2013 年現在、男性が 54.0%なのに対し、女性は 45.6%と、約 8%の開きがある。それでも、女性の 4 年制大学進学率は、1995 年に短大進学率を上まわり、その後も次第に上昇してきたことは確かである。大学院への進学率も次第に伸びてきているものの、男性のほぼ半分ではない（図 1、以下本項のデータは 2013 年度学校基本調査による）。

図1 男女別高等教育進学率（学校基本調査より）



このように男女の差はありながらも、学生には女性が次第に増えているのに対し、教育にあたる大学教員は、助手から学長までを含めても女性の割合は2013年現在21.8%にとどまる。しかも教員の補助職である助手は女性比率が高いものの、教育・研究にあたる助教以上になると、助教・講師では女性比率は30%弱であるのが、准教授では22.0%、教授になると14.0%と、職階があがるにつれ減少している（図2）。圧倒的に男性の指導者が一定程度いる女性の学生を指導していることになる。指導するのは男性、指導されるのは女性というジェンダー構造が維持され続けることになる。この構造が、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメントなどの人権侵害にあった女子学生に、声をあげにくくさせることの背景にもなっているだろう。

図2 大学の職階別女性教員比率（2013年度学校基本調査）



これに加え、男女学生の専攻分野の違いも大きい。学部レベルでは学生全体に占める女子の割合は、家政学で90.4%、看護学で89.5%、人文科学分野で65.8%のほか、資格取得につながる薬学で57.0%、教育学で59.1%と多いが、理学では26.2%、工学ではわずかに12.7%に過ぎない。さらにほとんどの分野で学部・修士課程・博士課程となるにつれ、女子学生の割合が低くなっている。

教育にあたる教員の女性比率も専攻分野によって異なり、ほとんどの分野で学部学生・院生よりもはるかに女性比率が低くなっている。それぞれの分野の大学教員を職階別にみると、助手はほとんどの分野で過半が女性であるものの、助教・講師・准教授・教授となるにつれ、ほとんどの分野で女性の割合が小さくなっている。教授は家政学分野で33.8%が女性であるのが最高で、理学・工学・農学ではわずかに5%以下である。

女子学生から見ると、大学で研究者としての女性のロールモデルが少なく、男子学生も女性研究者と身近に接する機会が少ないことになる。

これからの大学は、以上の状況に加え、人口減少社会にあつて、18歳人口の激減も大きな課題である。さらに15～64歳の生産年齢人口も今後急速に減少すると予測されており、社会の中枢を支える人材の供給源が減少するだけに、教育を通じ質の高い人材を育成していくことが一層重要になろう。それとともに、今後は大学が、社会人など広い年齢層の男女など多様な学生を受け入れていくことが必要である。留学生の受け入れを拡大するためにも、あまりに男性に偏った教員構成は、かれらには奇異に映るだろうし、魅力的でもないだろう。このように、経営戦略という点から見ても学生、教員を含めた大学の男女共同参画推進は不可欠である。

研究機関としての男女共同参画の必要性

大学の教員は教育者であると同時に研究者である。研究者は大学に所属する者以外にも多数存在するが、大学は、日本のこれからの研究分野における男女共同参画の推進を率先して行う必要がある。いまや、学問の真理は絶対的でなく、人文社会科学ばかりでなく、自然科学においても相対的だという見方がある。また、何のための科学かも問われている。それらに応えるためには科学を支える人材が多様であることが大事だ。それにより研究の視点の多様性が得られ、新たな視角やテーマが生まれる。学問分野によっては男性をモデルとした学問が見直されるなどの、研究のバイアス除去にもつながる。女性学・ジェンダー学の発展を支えてきたのは大学の研究者だけではないが、やはり大学に少しずつ参入してきた女性たちの力によるところは大きい。人文社会科学から始まったジェンダーの視点による既存の学問の再構築は、多様な分野で進んでいる。

第18期日本学術会議は、2000年11月から2003年5月まで「ジェンダー問題の多角的検討特別委員会」を設置し、その成果を原ひろ子他編『ジェンダー問題と学術研究』として2004年8月に刊行している。その中で編者の原は、学術の課題として「学術とジェンダー」を論ずる際の3つの課題をあげている。第一は学術研究者や学術をめぐる意思決定に参画する人のジェンダー構成、第二は研究テーマの設定や研究方法の開発へのジェンダー視点の導入、第三はジェンダー研究その

ものの深化である（原2004、p.12）。第二の課題に関しては、同書では学校教育、社会政策、発達心理学、犯罪学、経済学、開発研究、性差科学、医学などの学術研究分野でのジェンダー視点の導入による新たな展開が論じられている。

日本学術会議は、その後も男女共同参画分科会などで継続的にこの問題を扱ってきているが、第22期は2014年5月に「男女共同参画は学問を変えるか」と題するシンポジウムを開催している。「女性研究者の参加が学問の世界を変容させる可能性と限界について検討する」のが開催趣旨とされている。シンポジウムでは、社会科学、人文科学、医学、人工物科学について報告がされている。

国立女性教育会館による前述の検討委員会による大学の实地調査でも、水産学、建築学などの自然科学分野での女性研究者による新たな視角の導入事例が語られた（国立女性教育会館 2015）。研究者の男女共同参画推進は、これまでの科学の偏りを是正し、科学の幅を広げ、科学の発展につながるのだ。

また、少し違う角度から見ると、若年世代の人口減少は、大学の教育・研究のレベルの持続的維持という観点からも、研究者の確保という点で大きな課題である。この意味でも女性や外国人にも、大学の研究者への門戸をさらに広げることが求められる。

教育研究機関としての大学のあるべき姿として、また今日の大学の現実的課題から、女性が大学で学ぶことを一層奨励するとともに、経済的支援を拡充し、女性が大学・大学院に進学しやすくすること、研究者をめざす女性たちを支援し、男性も含めて研究と家庭生活・子育てなどを両立させやすくする教育・研究環境の整備が求められる。

大学の意思決定層における男女共同参画の必要性

大学の教育面・研究面での男女共同参画の遅れについて、残念ながら、日本の多くの大学人たちがあまり問題だとは考えていないふしがある。これを大学本来の使命にかかわる問題として正面から向き合い、改善に取り組んでいくためには、ひとつには大学を構成する教職員全体のなかにもっと女性が増えることが必要という循環論になる。しかし、その問題の認識と改革のためにも、大学の学長・

副学長・学部長などの意思決定層、また大学全体の教学について審議する評議会などにも女性がもっと参画することが求められる。それは、社会の指導層の男女共同参画状況の一端を構成するとともに、大学の運営のあり方にもかかわる。意思決定層に女性が複数存在することは、その存在だけでも社会が男性だけで構成されているのではないことを、つねに大学の構成員に意識させることになる。男女共同参画の推進は女性だけの専任事項ではないが、意思決定層に参入した女性たちは、これまでの自らの経験も踏まえ、女性に配慮した大学運営に積極的にかわりやすい。このことを意識して、積極的に女性を副学長などに配置する大学も多少は増えてきている。今、男女共同参画の途上にあつて、積極的な取組が不十分な段階では、男女共同参画推進担当の女性の副学長を置くことは有効だろう。

学長・副学長などの実態を見ると、国公私立全大学中、女性の学長は 8.4%、副学長は 7.1%程度にとどまる。女性の学長は看護系大学の多い公立大学で 15.3%、女子大学が含まれる私立大学で 9.0%とやや多く、国立大学では 3.5%にとどまっている（2013 年度学校基本調査）。

ちなみに、やや古いデータであるが、アメリカでは US News& World Report 社の 2011 年のトップ 30 大学にリストアップされていた大学のうち、1 位のハーバード大学以下、プリンストン大、ペンシルバニア大、MIT、ブラウン大、バージニア大、ミシガン大と 4 分の 1 近くが女性の学長であった（村松 2011、p.25）。

日本の国立大学についていえば、女性の学長は 2014 年度までのすべての就任者を見ても、女子大学と、外国語学部または教育学部だけの単科大学の計 6 大学に計 8 名を数えるのみである。現在、国立大学は 86 大学あるが、女性の学長が同時に在任したのは 3 名が最高である。2014 年、東京六大学に属する規模の大きな私立大学に女性の学長が誕生したが、今後も共学の総合大学の学長や副学長に女性が増えることを期待したい。

3 男女共同参画政策と大学・研究者の取組

大学の男女共同参画推進の取組は、今に始まったことではなく、かなりの歴史

をもっている。

日本は男女共同参画社会基本法を定めている。これ自体が国連をはじめとする世界の男女平等推進の流れにも後押しされて、1999年に制定されたものである。その前文には、「男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け」とまで記されている。基本法に基づき、国は「男女共同参画基本計画」を2000年12月以来、5年ごとに定めており、現在は2010年12月に閣議決定された第三次基本計画のもとにある。そして、すでに2005年に決定された第二次基本計画以来、2020年までに社会の指導的立場の女性比率を少なくとも30%とするという、いわゆる「202030」の目標が掲げられている。

以下では、まず、日本学術会議、自然科学分野の学会などの男女共同参画学協会連絡会、国立大学協会などのこれまでの取組を概観する。後半で取り上げる国（文部科学省）による女性研究者支援事業については、本誌の別稿で詳しく紹介されるはずだが、国立女性教育会館の行った「大学等における男女共同参画に関する調査研究」の調査結果から個別大学の取組を横断的に見て、その主要な方策などを紹介するとともに、その成果と課題について考えてみたい。

日本学術会議・学会・国立大学協会などの取組

大学や研究者の男女共同参画推進の取組に早くから取り組んできた組織の一つは、日本学術会議と、それに関係した女性研究者たちである。同会議は、1994年5月に「女性科学研究者の環境改善の緊急性についての提言（声明）」を総会で採択している。しかし、当時、学術会議の女性会員は4名にすぎず、1994年秋には1名のみとなった。そこで外部に女性の学術会議会員と研究連絡委員（のちには連携会員）有志で「女性科学研究者の環境改善に関する懇談会（JAICOWS）」がつくられた。この懇談会の活動もあり、学術会議は「女性科学者の環境改善の特別推進委員会」「ジェンダー問題の多角的検討特別委員会」を順次設置して、課題に取り組んだ。また、会員選出方法の改革を行い、会員中の女性比率も少しずつは改善してきており、2014年9月末までの第22期は23.3%となっている¹⁾。

このほか、とくに自然科学分野の学会等の動きとして、2002年には「男女共同

参画学協会連絡会」が発足し、毎年のシンポジウムの開催や調査などに取り組んできている。現在、正式加盟が52、オブザーバー加盟が33の学協会にのぼる²⁾。

なお、現在、文系の学会でも同様の取組をしようという動きも出てきている。

大学関係の組織では、国立大学協会が2000年の総会で「2010年までに会員大学の女性教員比率20%をめざす」という目標を了承しており、その後2011年には、少なくとも2015年までに17%以上に引き上げることを新たな達成目標としている。そのためにも、2001年から毎年、「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する追跡調査」をすでに10回実施している。女性教員比率は年々微増しているが、2013年現在14.1%で、さらに加速しないと2015年の目標が達成できない状況にある³⁾。

なお、2014年現在、国立大学の女性教員比率は15.2%、公立大学では28.0%、私立大学では26.4%と、公私立大学のほうが高い。ただし、公立大学・私立大学では個別大学の取組はあっても、国立大学協会のような組織的取組は今のところない。

国の助成事業等

2005年12月に策定された国の第二次男女共同参画基本計画は、12の重点分野について、それぞれ数値目標をかかげた。社会のあらゆる分野における指導的立場において女性が占める割合を2020年までに少なくとも30%とする、いわゆる「202030」もここで示された。第二次計画で、新たな取組を必要とする分野として、「防災」などととも盛り込まれた「科学技術」においては、自然科学系全体として女性研究者を25%とすることが目安とされた。これは、翌2006年3月に決定された「第3期科学技術基本計画」にも明記されている。

このことを受けて、国（文部科学省）も、2006年度より大学等を対象に「女性研究者支援モデル育成事業」を開始、当初は自然科学分野の女性研究者支援が主眼であったが、2010年度からは分野を限定しない「女性研究者研究活動支援事業」となり、さらに「女性研究者養成システム改革加速事業」も追加するなど発展させてきている（以下、これらをまとめて、「女性研究者支援事業」とする）。2013

年度までに、これらに採択された大学等は、全国の国公私立の 98 大学・研究機関となっている。さらに 2014 年度には一般型・連携型を合わせ計 10 大学・機関が新たに採択された。この中には複数回にわたり継続採択されている大学もある。すでに事業を展開した大学では、大学関係者などの男女共同参画の推進の必要性の認識を高め、実際に一定の実績をともなって成果をあげてきている。

本稿の冒頭で紹介した国立女性教育会館による「大学等における男女共同参画に関する調査研究」では、文部科学省の女性研究者支援事業に採択されたことのある大学、また補助金は受けずに独自に取組を行っている大学、合計 20 大学を対象に現地調査を実施した。訪問しなかった大学のいくつかについても、ホームページなどで情報を収集した。これに基づき、現在、大学で実施されている男女共同参画推進のための柱となる取組の概要や特徴、成果などを、次項で見ていくことにする。

大学の具体的取組の特徴と成果

大学の具体的な取組としては、まず基盤となる組織づくりがある。その組織を中心に取り組まれている活動を大学横断的に見てみると、「女性研究者の採用拡大と育成」「だれもが働きやすい環境づくり」「大学構成員の男女共同参画についての意識醸成」などの課題に分けることができる。それぞれについて、事例をあげながら見ていこう。

(1) 組織の整備

まず、取組の中心となる男女共同参画の推進組織の設置がある。国の助成事業に採択される以前から組織的基盤のあった大学もあるが、多くは事業に採択をめざして、あるいは採択されて設置している。

今回、現地調査を行った大学の多くでは、大学としての男女共同参画の取組の方針決定を行う男女共同参画推進委員会などの組織と、その実施にあたる男女共同参画推進室／男女共同参画推進センターなどを設置している。委員会は学長のもとに置かれていることが多く、学長自身が委員長を務める大学もあり、本部直結の学部横断的なものとしている大学が多い。学部長や学部委員が委員として加

わり、大学の方針が全学に浸透するようにしている大学もある。全学的に男女共同参画を推し進める組織がリードすることにより、具体的な取組が有効に機能することになる。ただし、全学的な組織とは別に、または特定の学部独自に組織をつくり、熱心に取り組んでいる大学もある。

取組の実施組織である男女共同参画推進室／推進センターなどの組織長は労務担当や研究担当の理事あるいは副学長が兼務したり、専任の男女共同参画推進担当の副学長などをあてている大学もある。室長／センター長が、男女共同参画推進委員会の構成員となることで、方針決定と実践組織との連携が緊密に行われるようにしている大学が多い。多くの大学の推進室や推進センターには、新たに採用した専任のスタッフを配置しており、大学の教職員の協力のもと、中心となって活動を推進している。女性研究者支援事業の補助金の終了後も大学の自己資金で、多少縮小しながらもスタッフの雇用を継続する大学もあるが、残念ながら補助金の終了とともにスタッフが不在となる場合もあり、スタッフの不安定な身分の問題とともに、大学としての活動の継続性が課題である。

(2) 女性研究者の採用拡大と育成のための取組

大学の女性教員の数を増やす上でもっとも直接的な取組は、積極的な採用である。これまで排除されがちであった女性を増やすというかけ声で徐々に拡大する傾向もあり、公募による採用にするだけでも埋もれていた有能な女性が発掘されることもある。しかし、より積極的な拡大策としてポジティブ・アクション（積極的改善措置）がある。男女共同参画社会基本法第2条2号で、「(社会のあらゆる分野における活動に参画する)機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女いずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること」とされている。これまで不利な立場にあった女性に対し、積極的な措置をとることが男性への逆差別にはあたらないことは、基本法のみならず、国際的にも、日本が批准している国連の女子差別撤廃条約にも明記されている。

女性教員の採用に関するポジティブ・アクションとしては、今のところ、「採用にあたり、男女共同参画社会基本法の理念を尊重する」「男女の候補が同等の能力をもつ場合は、女性を採用する」などを明記する程度の大学が多い。しかし、

女性研究者支援事業の経費や大学の独自予算により、女性の採用に際して当該部局に人件費を措置するなどインセンティブを設けたり（北海道大学、東京農工大学、首都大学東京など）、さらに特定の学部・学科などで女性限定枠を設けて採用した大学も複数見られる（東京農工大学、九州大学、上智大学など）。企業と違い専門分化が細かく、一度採用すると原則として学内での異動はほとんどない大学において、性別で限定した採用には、学内の異論もあろうが、これまで見てきた大学における男女共同参画の遅れをできるだけ短期間に是正するには、当分はこうしたポジティブ・アクションを実施していくことが有効だろう。

また、上記のインセンティブの付与に際し、より上位職を採用した方が有利な仕組みにしたり（東京農工大学）、在籍している女性研究者の上位への登用を推進するために、全学経費により学内公募で助教の准教授への昇進を支援する制度を導入している例もある（広島大学）。

(3) 誰もが働きやすい環境づくり

採用した女性教員が長く教育・研究に従事できるための方策として、女性教員や院生への先輩教員などによるメンター制度、また相談体制を充実させている大学も多い。

そして、女性教員が働き続けてキャリア形成していくことを考えると、とくに妊娠・出産・育児期に人的・経済的支援を行うことが有効である。女性固有ないしは女性の負担の大きいこれらの時期は研究時間を十分確保することが難しい。それをカバーするための一つの方策が、業務を補助する研究支援員を配置する制度で、ニーズも高く、女性研究者支援事業に採択されたほとんどの大学で実施している。研究支援員として同じ研究分野の学生・院生を採用する場合には、支援員となった学生にとっても研究者の仕事を身近に見聞し、補助業務を経験することは、自らのキャリア形成のためにも有益であるようだ。

この制度を配偶者が研究者である男性教員にも適用している大学もある。また、介護期にも適用するならば、女性教員に限らず、男性教員も利用できるべきであり、これも利用可能な教員の範囲を広げている大学もある。

同様に、育児期にある男女の教員、また学生にとって、保育環境の整備は重要

である。居住地の近くで子どもの保育所への入所がむずかしい場合には、学内保育所の存在が大きな助けになる。大学内の保育所の設置は、いくつかの大学で女性教職員などの長い取組により実現してきた歴史がある。当初は看護師の多い病院をもつ大学が中心だったが、現在は、それ以外を含め多くの大学で設置されるようになってきている。ゼロ歳児から未就学児までを対象とする保育所のほか、病児・病後保育も行う保育所、さらに学童保育を行う保育所を設置する大学も出てきている。また、常設の学童保育所以外にも、長期休暇中の学童保育は複数の大学で実施している。自治体による認可保育所の場合は、大学関係者の子ども優先ということにはならないが、地域住民の子どもにも開放し地域にも貢献している。

認可保育所であれば、自治体が運営費を負担してくれるので、大学の負担は少なくなるが、認可を得るための条件はかなり厳しく、柔軟な運営がしにくいなどの制約もある。そこで、多くの大学が無認可保育所の形をとっている。ただし、学内保育所の運営は、建物・設備の用意、その維持管理経費、そして何よりも保育士の人件費がかなりの高額となるので、規模の小さい大学にとっては、財政的な負担が重い。それも大学が直接運営する場合は少なく、NPO や企業などに運営委託するケースが多い。

現状では、すべての大学に保育所が実現するところまで行っていないが、育児や介護を担う男女をともに支援し、ワーク・ライフ・バランスをとれるような、誰もが働きやすい環境を整備することは、大学の男女共同参画推進のための重要な方策である。女性研究者支援事業でも、こうした保育にかかる経費を補助金として認めるなり、ほかのなんらかの国や自治体の助成の拡大が望まれる。

(4) 大学構成員の男女共同参画についての意識醸成

女性研究者支援事業に採択された大学、また男女共同参画推進の組織を設置している大学等では、課題を把握するための実態調査や意識調査、学生を含む大学関係者向けのシンポジウムの開催、女性研究者のロールモデル集の作成、子育てに積極的な父親、いわゆるイクメンの紹介など、さまざまな方法で男女共同参画の必要性やそのモデルの提示などにより、大学の構成員の意識醸成をはかっている。

る。学生向けに関連授業を開設したり、これまで見てきたような事業で実施している活動について、ニューズレターやホームページを通じた広報にも力を入れている。

大学の男女共同参画推進のための具体的な取組の必要性や、そもそもの男女共同参画の必要性について学内構成員の理解を深めるためには、これが一過性の課題ではなく、大学の使命の一部として持続的に取り組むべきものと受け止めることが重要である。そして、こうした意識醸成をすることは遠回りでも欠かせない、その重要な基盤である。

取組の成果と課題

大学の男女共同参画の実現は、その成果を問うまでもなく、社会の一部であり、その社会をリードしていくべき大学として当然のことと受け止めるべきである。

とはいえ、その推進のための取組による実際的な成果としては、女性研究者の増加や、それによる波及効果、また男性の働きやすさにもつながる改革などの実績があがってきている。「大学等における男女共同参画に関する調査研究」による大学調査のなかでも、教育に関しては理系志望の女子学生の増加や、女性研究者の研究成果の増加、研究視角の拡大などが、具体的に報告されている。女性に限らず、男女学生にとって女性の教員の存在だけでも、社会の当然の景色として認識されていくだろう。国の女性研究者支援事業のさらなる継続・拡充を期待したい。

ただし、これまでこの事業に採択されているのは、圧倒的に国立大学が多い⁴⁾。国立女性教育会館の行った現地調査の対象の20校中の半数が国立大であったのも、このことによる。しかし、皮肉なことに前述のとおり女性研究者の比率は、こうした事業にあまり採択されていない私立大学のほうが高い。だからこそ、国立大学は女性研究者支援事業への採択を契機に改善に向けた一層の努力が求められる。私立大学も、大学として男女共同参画の推進を方針として、さらに改善に向けた取組を期待したいし、国の助成事業にも積極的に手をあげてほしい。

もちろん、国の補助金事業によらない取組をしている大学もあり、事業に採択

されなければ取り組めないということではない。採択された大学でも、それ以前から女性の教職員を中心にボトムアップの取組の下地があった大学、あるいは学長などのリーダーシップによりトップダウンで取組を行っていた大学もあろう。

事業に採択されることが目的ではなく、これを契機に持続的な取組が行われることが重要である。採択期間だけの一過性の取組にせず、継続・発展させるためには、ボトムアップとトップダウンの取組がかみあい、大学の目標としての男女共同参画に向けた組織的取組が求められる。

多数の学部をもつ総合大学、医学部の有無、医学・科学技術・教員養成・芸術その他の単科大学、女子大学、大学の所在地など、大学の特性によって状況や課題が異なるだろう。それぞれの実情と課題を把握した上で、改善のための取組が進められることを期待したい。

注

- 1 JAICOWS ホームページ「会長からのメッセージ」
<http://jaicows.fc2web.com/jaicows/4.html> (2014.9.27 参照)
- 2 男女共同参画学協会連絡会ホームページ
<http://www.djrenrakukai.org/index.html> (2014.9.27 参照)
- 3 国立大学協会ホームページ「国立大学における男女共同参画について」
<http://www.janu.jp/post.html> (2014.9.27 参照)
- 4 2014年度までに、女性研究者支援事業に採択されたのは延べ112大学で、ほかに国立高等専門学校機構や独立行政法人等8機関となっている。3回採択されている大学が6大学など、複数回採択されている大学も多いが、採択されたことのある大学の実数では、国立大学56大学、公立大学9大学、私立大学22大学である。このほか拠点型、連携型などで代表機関と共同している機関（多くは以前の採択実績がある大学・機関）もある。

引用文献

国立女性教育会館編 2015『実践ガイドブック 大学における男女共同参画の促進』悠

I 大学における男女共同参画

光堂

原ひろ子 2004 「学術とジェンダー」原ひろ子・蓮見音彦・池内了・柏木恵子編『ジェンダー問題と学術研究』ドメス出版、pp.12-21

村松泰子 2011 「女性の研究者・学長として取り組んできたこと」『IDE 現代の高等教育』No.534 女性が変わる大学、pp.21-25

(むらまつ・やすこ 公益財団法人日本女性学習財団理事長／
前国立大学法人東京学芸大学長)