

第 2 章

大学の男女共同参画を進める施策

藤江 陽子

1 はじめに

現在、政府においては、「女性の活躍」を成長戦略の重要な柱のひとつとして位置づけ、全ての女性が輝ける社会の実現をめざし、そのための施策を積極的に打ち出している。

本年 6 月に閣議決定された「日本再興戦略 改訂 2014」の中でも、女性の力を最大限発揮し、「女性が輝く社会」を実現するために、安全で安心して子供を預けることができる環境の整備や、育児等の経験を活かして主婦等が能力を最大限発揮できるような「女性活躍応援プラン」の実施等が盛り込まれている。特に、同戦略の中では、「キャリア教育の推進、女性研究者・女性技術者等の支援等」との項目で、「女性登用等に積極的に取り組む大学に対する支援、女性研究者の研究と出産・育児等の両立のためのワーク・ライフ・バランス配慮型研究システム改革、女性技術者等の育成や就労環境整備等を実行する」と明記された。

このように、女性活躍の支援が積極的に推進されている中で、大学における男女共同参画を進めていくことは重要な意味を持つ。この点については、第 1 章で村松泰子氏が詳しく論じておられるので、ここでは深くは触れないが、大学は次世代を育成する「教育」と、社会の発展に資する「研究」を担う機関であるとともに、多くの教職員が「働く場」でもある。様々な場面で活躍する人材を育成す

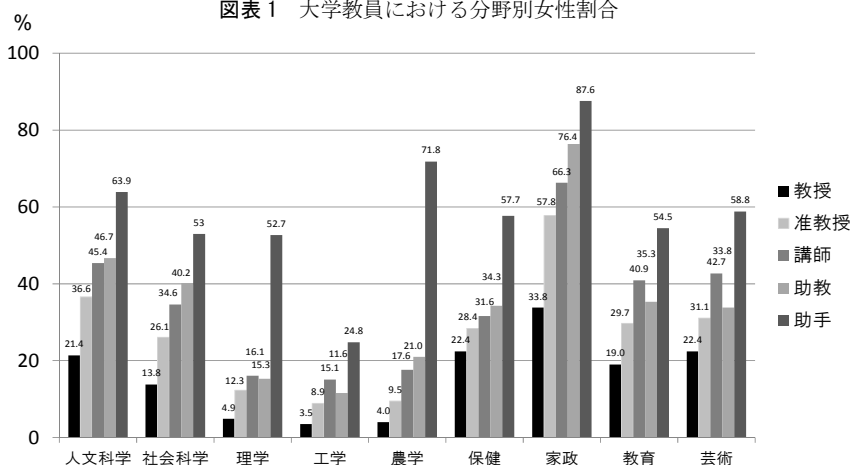
る、社会にイノベーションを起こす、研究成果によって社会の在り方に影響を与えるといった機能を有するとともに、そこで働く人々が十分能力を発揮し、自己実現していく場でもあり、更には、その活躍を次世代が見て、更なる活躍に繋がっていくという循環の舞台でもある。

他方、大学における男女共同参画の現状を見てみると、徐々に改善してきてはいるものの、教員等の割合などから見ても、まだまだ十分とは言えない。更に分野、あるいは職位別に細かく見ていくと、偏りがあったり、上位のものに少なかったりなどといった課題がある。

大学の男女共同参画の現状については、他の章でも詳細に述べられているので、ここでは深入りしないが、大学において、教授・准教授・講師に占める女性の割合は、18.8%（平成25年）であり、更に分野別に見ると、特に理工系においてその割合が低い（図表1）。学部学生・院生に占める女性の割合を見ても、自然科学系、特に理工系分野において低い現状にある（図表2）。

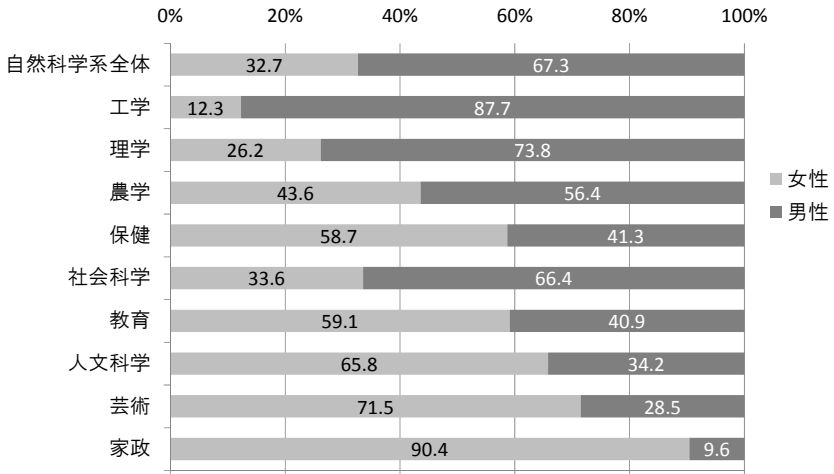
また、大学教員における職名別の女性割合を見ると、指導的地位（上位職）ほど、女性の割合が低くなる傾向が見られる（図表3）。

図表1 大学教員における分野別女性割合



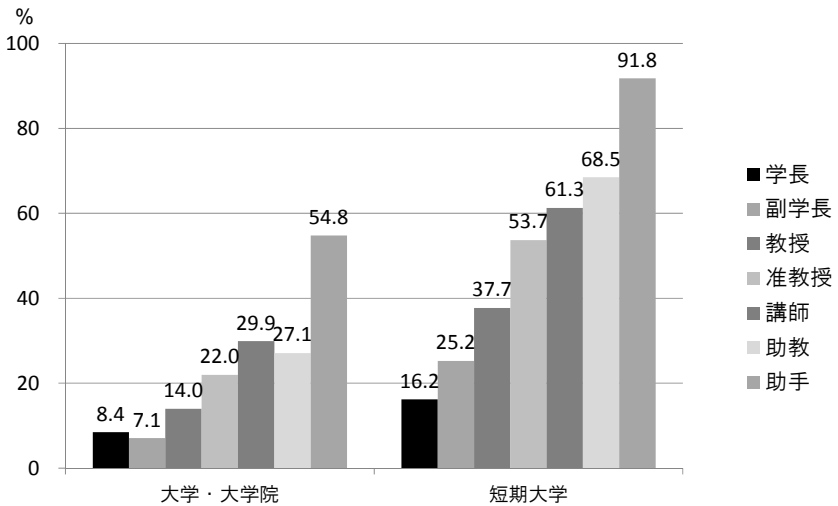
文部科学省「学校基本調査」（平成25年）

図表2 学部学生に占める女性の割合（分野別）



※ 保健には医学・薬学・歯学・看護学を含む
平成25年度「学校基本調査」(文部科学省)より作成

図表3 大学教員における分野別女性割合（職位別）



文部科学省「学校基本調査」(平成25年度)より作成
(出典) 平成26年版男女共同参画白書

以上のような大学における男女共同参画を進める意義、そして現状や課題を踏まえた上で、本稿では、特に、大学の組織の中で、男女がともに参画していくことを支援する施策を中心に見ていくこととしたい。

2 男女共同参画基本計画等に見る施策の方向性

我が国において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るための基本的な計画が「男女共同参画基本計画」である。「男女共同参画社会基本法」(平成11年6月施行)に基づき、平成12年12月に第1次の計画が策定され、現在は平成22年12月に策定された「第3次男女共同参画基本計画」(以下、「第3次計画」という)の計画期間中である。

まずは、政府としての基本的計画であるこの第3次計画における高等教育関係の記述により、現在の施策の方向性を確認したい。

同計画では、施策の基本的方向と具体的施策について、15の重点分野を示して記述しているが、そのうち「第11分野 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実」「第12分野 科学技術・学術分野における男女共同参画」に高等教育に関する記載がある。特に第12分野は、第3次計画において、新たに追加された分野であり、その重要性が改めて認識されたものである。

第11分野では、まず「1 男女平等を推進する教育・学習」の「ウ 高等教育の充実」として、①高等教育機関における調査・研究等の充実、②奨学金制度の充実を掲げている。その中では、男女共同参画社会の形成に資する調査・研究の一層の充実とその社会への還元の促進、大学の教職員を対象とした研修等の取組の促進、キャリア教育の推進、そして、奨学金制度の充実が盛り込まれている。

さらに「3 学校教育の分野における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」として、「学校教育機関において、女性の能力発揮がそれぞれの組織の活性化に不可欠という認識の醸成を図り、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を図る」という方向性のもと、「高等教育機関の教授等における女性の登用については、男女共同参画の理念を踏まえた各大学における自主的な取組を促進する」

としている。成果目標としては、政府全体の目標である「2020年30%」（2020年までに、指導的立場にある女性の割合を30%にする）を踏まえ、「大学の教授等（教授、准教授、講師）に占める女性の割合を平成32年に30%にする」との設定をしている。

また、第12分野では、「1 科学技術・学術分野における女性の参画の拡大」「2 女性研究者の参画拡大に向けた環境づくり」「3 女子学生・生徒の理工系分野への進学促進」を方向性として掲げている。

「1」の女性の参画の拡大については、「科学技術基本計画に掲げる女性研究者の採用割合についての目標を受けた各研究機関の取組が推進されるよう、研究機関に対して、女性参画のための自主的な取組の奨励及び支援を行う」とされている。また、「2」の環境づくりでは、女性研究者が研究と出産・育児・介護等とを両立し、研究を継続するための環境整備の充実、コーディネーターの配置、出産・子育て期間中の研究活動を支える研究・実験補助者等の雇用の支援等の環境整備を行う取組の支援、研究奨励金の支給等の制度の拡充等が挙げられている。更に、「3」としては女子学生・生徒が理工系分野への進路選択をすることを支援するためのロールモデルの提供等が示されている。

本計画にも記載のあるように、これに先立ち閣議決定された「第4期科学技術基本計画」（平成23年8月）においては、女性研究者の採用割合について、「国は、現在の博士課程（後期）の女性比率も考慮した上で、自然科学系全体で25%という第3期基本計画における女性研究者の採用割合に関する数値目標を早期に達成するとともに、更に30%まで高めることをめざし、関連する取組を促進する」とされている。また、両立支援についても「女性研究者が出産、育児と研究を両立できるよう、研究サポート体制の整備等を行う大学や公的研究機関を支援する」とされている。

なお、女性研究者については、平成25年6月閣議決定された「科学技術イノベーション総合戦略」においても、採用割合を自然科学系全体で平成28年度までに30%にすることなどが盛り込まれている。

3 大学における男女共同参画を推進するための施策の概要

第3次計画では、教授等における女性の登用について、「男女共同参画の理念を踏まえた各大学における自主的な取組を促進」とされているとおり、大学における男女共同参画の推進は、まさに大学自身の取組であり、政府としての施策は、国全体として進むべき方向性を示すことと、それぞれの取組が進むようインセンティブを与えること、の大きく二つであると言えよう。

このうち、「国全体の方向性を示す」とことについては、本稿でもこれまで「成長戦略」、あるいは「男女共同参画基本計画」等々の計画について記述してきたが、このように基本的な方向性やそのための具体的施策を示し、周知していくこと自体、推進施策の大きな柱の一つとして考えることができる。直近では、平成26年10月10日、総理大臣が本部長で全閣僚がメンバーとなっている「すべての女性が輝く社会づくり本部」において、「すべての女性が輝く政策パッケージ」が決定された。その中では、様々な状況に置かれた女性が、自らの希望を実現して輝ける社会づくりのために、早急に実施すべき施策を取りまとめているが、その一つとして「女性研究者・技術者が出産・子育て・介護等と仕事の両立ができるような働きやすい環境づくりを進めるとともに、研究機関等における女性研究者等の採用・登用等の活躍を促進する」との内容が盛り込まれている。更には、平成26年秋から、次期(第4次)男女共同参画基本計画の議論も開始されており、その議論を踏まえ、平成27年12月からの基本計画が策定される予定である。

大きな2点目の「大学等における取組が進むようインセンティブを与える」ということでは、直接の支援として大学における男女共同参画を進めるために最も効果を上げているものが、「女性研究者研究活動支援事業」(補助金)である。なお、本事業は、採択された当該大学等における推進力となるのみならず、その他の大学にとっての「モデルを提供」という役割も果たしている。

また、直接の支援としては、大学等の機関対象ではないが、女性研究者等個人を支援していく(特別研究員制度)ということも、直接の支援の一つとして取り上げることができよう。

その他、より間接的ではあるが、インセンティブを与える施策としては、大学評価における評価、補助金採択時の評価項目としての追加、「見える化」の促進（情報の公表促進）等も挙げることができる。

以下、まずはこの2点目の「大学等へのインセンティブの付与」のうち、直接の支援にあたる施策につき、①大学等への直接の補助～女性研究者研究活動支援事業等、②研究者個人への支援～特別研究員制度（RPD）、③その他のインセンティブ付与策の順に、より詳しく見ていきたい。

大学等への直接の補助～女性研究者研究活動支援事業等

各大学等での取組を支援する施策として、文部科学省では、平成18年度から、女性研究者の研究と出産・育児・介護等との両立を図るための環境整備を行う大学等を支援する「女性研究者研究活動支援事業」を実施している。

本事業は、第3期科学技術基本計画（平成18年～22年）を受け、平成18年度に科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業として開始、平成23年度に、科学技術振興調整費が廃止され、文部科学省の補助事業として開始されたものである。

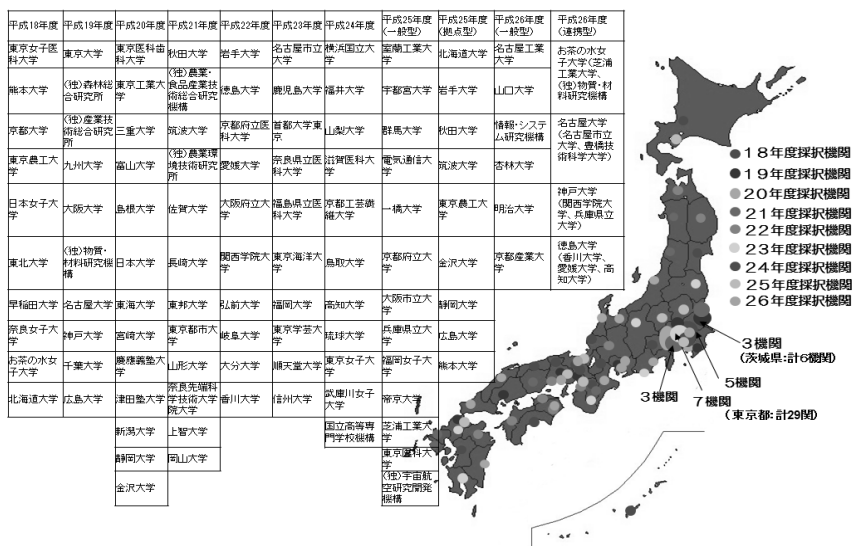
本事業は、大学等において、男女共同参画を進めるための様々な取組を進める上での起爆剤となり、実施した大学においても後述するような成果が上がるとともに、他大学のモデルともなっており、大学における男女共同参画を進める施策としては、大変有効に機能していると言えよう。

「女性研究者研究活動支援事業」には、一般型（平成23年度～）と連携型（平成26年度、平成25年度は拠点型）があり、一般型においては、女性研究者がその能力を最大限発揮できるよう、出産、子育てまたは介護といったライフイベントと研究を両立できるようにするための研究環境の整備や研究力向上のための大学等の取組を支援することを目的としている。連携型においては、大学や研究機関、企業等が連携し、女性研究者の研究力向上のための取組及び上位職への積極登用にに向けた取組を支援することを目的としている。

1 大学における男女共同参画

補助期間は原則 3 年間であり、平成 18 年度から平成 26 年度までで、96 機関で実施(図表 4)されており、そのうち、国立大学法人が 6 割、公立大学が約 1 割、私立大学が 2 割、独立行政法人が約 1 割ほどとなっている。

図表 4 「女性研究者研究活動支援事業」採択機関の全国分布



※平成 22 年度までは「女性研究者支援モデル育成」として実施

※「女性研究者育成システム改革加速」事業に採択された機関

21 年度： 京都大学、九州大学、東京農工大学、東北大学、北海道大学の 5 機関

22 年度： 熊本大学、神戸大学、千葉大学、東京大学、名古屋大学、奈良女子大学、広島大学の 7 機関

(備考) 文部科学省資料より作成

申請の対象となるのは、研究者のライフイベント及びワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の改善やそれに向けた期間内の意識改革、女性研究者の裾野の拡大に有効な以下のような取組であり、それぞれの実施機関において、特色を活かした様々な取組がなされている。

- ・マネージャー、コーディネーター及びカウンセラーの配置や相談室の整備など、女性研究者に対する支援体制及び相談体制の確立

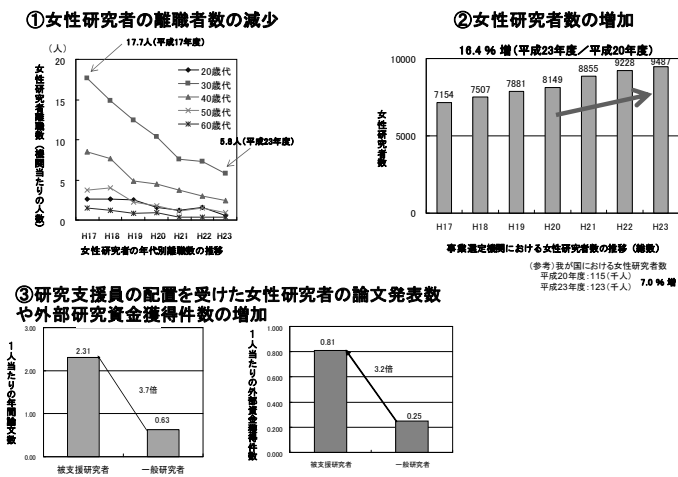
- ・研究とライフイベントを両立できるよう、ライフイベント中の研究活動を支援する者の配置
- ・競争的資金獲得セミナーなど、女性研究者の研究力向上のための取組
- ・フレックスタイム勤務制度や時短勤務など柔軟な勤務体制の確立
- ・研究組織の幹部・研究者等を対象とした意識啓発のための活動
- ・人事計画の策定や、人事審査委員会等への女性の参画
- ・女性研究者の裾野の拡大のための学生向けのキャリアパスの相談や啓発活動の充実
- ・夜間保育、休日保育、病児・病後児保育、学童保育の利用に対する支援制度の構築
- ・ライフイベントによる研究中断からの復帰支援の仕組

上述のように、それぞれの実施機関でこうした取組を行うことにより、大学等における女性研究者支援の取組のモデルとなり、大学等における男女共同参画を推進する起爆剤となった。具体的には、本事業の主な成果として、事業実施機関において、①女性研究者の離職者数の減少(図表5)、②女性研究者数の増加(図表5)、③研究支援員の配置を受けた女性研究者の論文発表数や外部研究資金獲得件数の増加など研究業績の向上(図表5)、④次世代育成の取組の実施により、女子の自然科学系学部・大学院への進学率の上昇といった成果が見られた(図表5)。更に、事業終了後にも、各機関において、女性研究者支援のための予算の確保がされており、機関独自の取組として継続・定着していることがうかがわれる。

平成 27 年度の概算要求においては、「女性研究者研究活動支援事業」につき、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」として組み換え、中期目標等にダイバーシティ実現のための具体的な目標を設定し、先進的な個別取組を機関全体の取組に展開する大学等を支援する「特色型」と複数機関によるプラットフォームを形成して他機関への展開を図る「連携型」への支援など予算額を拡充する形で要求を行っている。

また、この「女性研究者研究活動支援事業」とともに、平成 21 年、22 年度には科学技術振興調整費の事業として、女性研究者比率が特に低い理学・工学・農

図表5 「女性研究者研究活動支援事業」の成果



※一般研究者については、既存調査結果よりJST作成

学系分野における女性研究者の採用を加速させるための「女性研究者養成システム改革加速」事業が行われ、その後平成23年度からは、文科省の補助事業として引き継がれている（平成23年度以降は、新規の採択は行われていない）。本事業においては、人材の多様化、男女共同参画意識の醸成、柔軟な組織編成や環境整備等を促進し、総合的なシステム改革を行うことを目的としており、補助期間は5年間、平成21年度、22年度で12国立大学法人が採択され、平成26年度では、7大学で実施されている。

本事業においては、優秀な女性研究者を新規採用し養成するための経費（女性研究者の雇用経費、研究費、研究スキルアップ経費、メンター教員への補助経費など）等の補助が行われており、平成21年度から24年度までで、206名の女性研究者が採用され、事業実施機関においては、女性限定教員公募の実施や、メンター制度の導入が行われ、本事業による採用者数のみならず女性研究者数が増加するとともに、更に上位職階女性研究者数が増加し、論文発表数も増加する等の成果が現れた。この事業によって構築された女性研究者の採用システム、養成システムは、各大学の女性研究者の増加・研究力の向上に大きく寄与するとともに、

他大学・機関にも波及し、取り入れられている。

更に、(独) 科学技術振興機構から大学等の機関に対する支援として、女子生徒に向けて理系分野に対する興味や関心を喚起する「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」を行っている。冒頭で述べたように、自然科学系の学部・大学院に占める女性の割合は未だ低く、大学等における男女共同参画を進める上で、理系女子の進学を支援することは大切なことである。例えば、関西地区では、いくつかの大学が協力して、「女子中高生のための関西科学塾」を開催し、女性研究者による講演や、実験・実習、研究施設訪問、女性研究者等との交流等を実施し、女子中高生の理系分野への関心や進路意識の醸成を促している。平成 26 年度は、(独) 国立女性教育会館の実施する「女子中高生夏の学校」を含め、9 機関で実施している。

研究者個人への支援～特別研究員制度 (RPD)

機関に対する支援以外では、(独) 日本学術振興会の特別研究員制度の中で、「特別研究員 RPD 事業」により、研究者個人への支援を実施している。これは、優れた研究者(男女とも)が、出産・子育てから円滑に研究現場に復帰できるよう、研究者個人に研究奨励金を支給するもので、平成 18 年度から開始。平成 26 年度は新規 50 名、継続 100 名の規模で採用している。

その他のインセンティブ付与策

第 3 次計画では、教授等における女性の登用について、「男女共同参画の理念を踏まえた各大学における自主的な取組を促進」するとされており、文科省としては、大学等に対し、各種会議を始め様々な機会を捉えて、同計画を周知するとともに、大学等での教授等における女性の登用に関する事例等を紹介することにより、その取組を促している。各大学等では、<大学等への直接の補助>の項でも示したように、例えば、学内で男女共同参画推進に係る目標・行動計画等を策定したり、男女共同参画を推進する組織を設置したり、子育てしながら職務に従事する教職員の支援のための保育施設の整備や、育児に関連する休暇取得の条件

緩和等々の取組を行っているが、それらの取組を促進するための施策として、以下のようなものも進めている。

①大学評価における評価

第3次計画では、更に、「国立大学法人評価等を通じて各国立大学法人が積極的な取組を行うよう促す」としており、評価を通じ、大学にインセンティブを与える、というのは重要な推進施策の一つである。実際、国立大学法人の業務実績に関する評価結果を見てみると、例えば平成25年11月に文部科学省から公表した「国立大学法人・大学共同利用機関法人の平成24年度に係る業務の実績に関する評価について」のとりまとめ概要では、業務運営の改善、効率化についての特記事項の中でも、国立大学法人において「女性メンター教員、コーディネーターの配置、女性教員採用におけるインセンティブ経費の措置等により、女性教職員比率が向上するなど、取組の成果が現れていた」と評価するとともに、近隣保育園と連携しての支援や、学生が登録しての女性研究者サポート制度を行っている大学など、いくつかの大学の取組例も掲げている。

②補助金採択時の参考資料・優遇措置

インセンティブの一つとして補助金等の採択の際に、男女共同参画の状況や、そのための計画等を参考としたり、優遇措置を講じたりといったことも、有効である。現在は、例えば、平成26年度からのスーパーグローバル大学等事業の成果目標の項目として「教職員に占める女性の割合」を掲げ、その申請書（構想）においてその実績と目標設定、取組の記述を求めたり、私立大学等経常費補助金における特別補助の「大学院等の機能の高度化への支援」の中で女性研究者の柔軟な勤務体制及び相談体制の状況や女性研究者の在籍状況に応じた加算を実施したりしている。

③「見える化」の促進（情報の公表促進）

各機関の「自主的な取組」を促す方策としては、女性の登用の状況などの情報を開示し、「見える化」を進めていくことも有効である。民間企業については、昨年度の「日本再興戦略」（平成25年6月）で、「企業における女性の活躍状況に関する『見える化』」すべきことが盛り込まれ、内閣府のホームページ上に、企

業における女性活躍の見える化サイトが開設された。大学については、従来より国立大学法人については、国立大学協会が「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報告書」として、毎年各国立大学法人における女性教員比率等や、男女共同参画に向けての取組等の公表を行っている。また、男女共同参画の観点からということではないが、大学の各種情報については、国公立を通過した情報発信の仕組みとして「大学ポートレート」の検討が行われており、平成26年10月からは、「私学版」という形で、私立大学・私立短期大学についての情報が、私学事業団によって公開されている。その中に男女別の学生数や教員数も含まれており、各私立大学等の状況についてある程度見ることができるようになっている。

4 まとめ

以上見てきたように、大学での男女共同参画の推進については、各大学での自主的な取組を前提としつつ、その取組を促進するため、政府においては、基本的な方針を定めるとともに、直接、あるいは間接のインセンティブを付与する施策を実施している。

平成26年10月には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」が政府から臨時国会に提出された。その中では、国や地方公共団体、国立大学法人や学校法人も含む民間事業主が、女性の活躍に関する情報の公表や、女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事項についての分析を踏まえた定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」を策定・公表等すべきとされている（本法案は、平成26年12月衆議院の解散により廃案となった）。

各大学での取組は進んできており、この後の「実践事例」の報告で、各大学の工夫に満ちた、先進的な取組も示されると思うが、こうした政府全体の動きや現場の声も聞きながら、各大学において、更に男女共同参画の動きが加速することを期待したい。

(ふじえ・ようこ 文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課長)