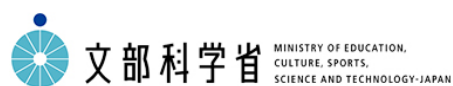


令和3年度採択「文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(調査分析)」



海外先進事例を通じた私立大学における ダイバーシティ推進モデルのための調査研究

Diversity Promotion Model in Private Universities through Advanced Overseas Cases

海外調査報告：ドイツ チュービンゲン大学 Tübingen University

レギーネ ディート
同志社大学 グローバル・コミュニケーション学部
2023年3月



目次

I.	はじめに.....	4
1.	本調査について.....	4
2.	ドイツの高等教育・大学の制度	4
II.	ドイツの大学における男女機会均等とダイバーシティ.....	7
1.	現状	7
1.1	ドイツの学術システムにおける女性	7
1.2	ドイツの大学におけるダイバーシティ.....	14
2.	法的枠組み	16
2.1	「ドイツ連邦共和国基本法 (Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland)」	16
2.2	「一般平等待遇法 (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)」、通称「反差別法 (AGG)」	17
2.3	「高等教育大綱法 (Hochschulrahmengesetz)」	17
2.4	州レベルの法と構造的施策	17
3.	ジェンダー平等とダイバーシティの促進	22
3.1	ジェンダー平等	22
3.1.1	国・州レベルの施策およびプログラム	22
3.1.2	州レベルの施策およびプログラム	26
3.2	ドイツの大学におけるダイバーシティ施策.....	28
III.	テュービンゲン大学における機会均等およびダイバーシティ	32
1.	エバーハルト・カール大学テュービンゲン	32
2.	テュービンゲン大学の男女機会均等およびダイバーシティの現状.....	32
2.1	ジェンダー平等	33
2.2	ダイバーシティ.....	35
3.	テュービンゲン大学へのヒアリングについて	36
4.	テュービンゲン大学の機会均等およびダイバーシティの組織・施策	37
4.1	テュービンゲン大学における機会均等の組織への組み込み.....	38
4.1.1	中央機関	38
4.1.2	専門機関.....	41
4.1.3	資金投入	43

4.2 ジェンダー平等施策	43
4.2.1 組織上の施策	43
4.2.2 人事上の施策	47
4.2.2.1 学部横断的な施策	47
4.2.2.2 学部レベルの施策-数学・自然科学部	50
4.3 仕事・研究・学業と家庭を両立しやすくする施策	52
4.4 ダイバーシティ施策	54
4.4.1 ダイバーシティ監査「多様性の形成」	54
4.4.2 ダイバーシティ施策	55
4.5 ジェンダー・ダイバーシティ研究センター	57
参考文献	61
付録	62

I. はじめに

1. 本調査について

同志社大学と上智大学は令和3年度文部科学省人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」に採択され、「海外先進事例を通じた私立大学におけるダイバーシティ推進のための調査研究」を進めた。

同調査の一環として、ドイツのテュービンゲン大学を含め、3カ国の4大学（他は米国のハーヴァード大学とスタンフォード大学、タイのマヒドン大学）のジェンダー平等・ダイバーシティ施策について調査をした。

本報告は、ドイツの調査結果についてまとめたものである。まずドイツの大学制度について簡単に触れ、次に最新の公式データを用いてドイツの学術界における女性の状況、ならびに学術システムにおける男女機会均等およびダイバーシティの組織・法律の枠組みについて記す。次に、全国的な支援組織および支援施策を取り上げる。最終章では、テュービンゲン大学のジェンダー平等政策およびダイバーシティ施策を詳しく紹介し、検討する。

この研究では、ドイツの研究機関、官公庁、ならびに財団や研究助成機関の記載情報を利用した。また、2022度中に3つのオンラインインタビューを、2022年9月にはテュービンゲン大学のメンバーと9つのインタビューを実施している。

2. ドイツの高等教育・大学の制度

ドイツでは連邦政府の教育・研究に関する立案及び実施に関する役割は連邦教育研究省が担っている。連邦教育研究省は大規模な助成プログラムを実施し、教育・研究を支援している。一方、初等教育から高等教育までの各教育機関は各16州政府の管轄となる。

学術・研究・大学教育・一般教育における国と州の協力は、2015年1月1日に最終改正された基本法の第91b条に定められている。同条は、国と州による学術・研究・大学教育の共同助成の根幹となる憲法上の規定だ。国と州はこの定めに基づいて、学術・研究・大学教育の全国的な取り組みでは、合意に基づく協力を行うことが可能となっている¹。

大学システムは、州の高等教育法によって規定される。国の大学大綱法（Hochschulrahmengesetz）が州に対する基本的枠組みを規定していたが、国と州の権限関係を見直す連邦制度改革により、同法は失効しつつある。

各州は、大学の認可者として大学の基礎的資金を確保している。全体では、大学の資金のほぼ90%が公的部門から、その大部分（約75%）が州から供給されている。国は、前に述べたように大規模な研究プロジェクトの資金や、特別プログラムならびに研究インフラを介して大学の資金調達に

¹ 例えば大学外の研究機関の支援、「大学協定（Hochschulpakt）」、「エクセレンス戦略（Exzellenzstrategie）」、「研究・イノベーション協定（Pakt für Forschung und Innovation）」、「教育の質協定（Qualitätspakt Lehre）」、「教職課程の質向上運動（Qualitätsoffensive Lehrerbildung）」、「女性教授プログラム（Professorinnenprogramm）」など。

関与している。資金の約 10%は民間からで、その大半は受託研究によるものだが、個人による支援（パトロン）、大学活動のスポンサー、および授業料収入も含まれる²。

大学の種類

ドイツには、2020/21 年度冬学期時点で 422 校の大学が存在し、約 25%は総合大学、50%以上は専門大学／応用科学大学、その残りは芸術大学である。

- 総合大学では主に理論を学び、研究に重点が置かれる。一般的に幅広い専攻分野が提供されるが、なかには工科大学（TU: Technische Universität）、教育大学（PH: Pädagogische Hochschule）もあり、また、ハノーバー医科大学やケルン体育大学のように 1 つの分野に特化した総合大学もある。
- 専門大学（FH: Fachhochschule）／応用科学大学（HAW: Hochschule für angewandte Wissenschaften）は実践志向であり、理論よりは専門的な応用に重点を置いている。専攻分野には技術、経済、社会福祉、メディアなどが多く、企業実習を組み込んでいることもある。
- 芸術系大学（Kunsthochschule）では、音楽、建築、美術、デザインなどを学べる。³

ドイツの大学の約 60%は国立大学であり、日本とは大きく異なり、学生の約 9割は国立大学で学んでいる。現在、バーデン＝ヴュルテンベルク州以外の州では、授業料は原則として無料だ⁴。大学の約 30%は国の認可を受けた私立大学であり、その多くは応用科学大学／専門大学で、企業と密接に連携している。残りの約 10%は国の認可を受けたキリスト教系団体の大学だが、他宗派の学生にも門戸を開いている場合が多く、神学、哲学、社会福祉、教育など、特定の分野に重点を置いている。

ドイツでは近年大学進学希望者が大幅に増加している。2005 年の大学進学率は 37%だったが、2021 年は 56%と半数を上回っている。労働市場における専門性の高い人材需要や進学率の上昇傾向から、今後も進学率の高い状態が続き、その後は人口の推移に合わせて緩やかに低下していくと見られる。

総合大学へ入学するには、どの課程も 12 年生または 13 年生修了後に得られる高校卒業・大学入学資格（通称「Abitur（アビトゥア）」）が必要だ。試験は州別に実施され、難易度には差がある。日本のような共通入学試験はない。

国立大学の構造／組織

ドイツの国公立大学の大半は公的法人であり、大学内には、中央機関と専門機関の 2 種類に区分され、それぞれ次のような構成となっている。

² 大学学長会議 <https://www.hrk.de/themen/hochschulsystem/hochschulfinanzierung/>.

³ ドイツ学術交流会のホームページを参照 www.daad.jp/ja/study-in-japan/.

⁴ バーデン＝ヴュルテンベルク州の国立大学は例外で、EU 以外の国の留学生の授業料は 1 学期あたり 1,500 ユーロとなっている。

<中央機関>

- 大学執行部 (Hochschulleitung、学長室 [Rektorat] とする大学も) : 原則として、大学総長 (Hochschulpräsident*in、学長 [Rektor*in] とする大学も)、事務局長 (Kanzler*in)、複数の副学長 (Prorektor*in) などのメンバーから構成される
- 評議会 (Senat) : 大学の構成員集団 (つまり学生、アカデミックスタッフ、ノンアカデミックスタッフ、教授、その他) の代表組織
- 経営協議会 (Hochschulrat) : 原則として半数以上は学外者で、監査役会 (Aufsichtsrat) の任務に当たる
- 研究センターや大学図書館、大学データセンターなどのその他施設

<専門機関>

- 学部、学部の責任下に置かれるユニットなど: 学部固有の研究機関、サービス施設など (少なくとも原則として学部の学部長の管轄下にある)
- 学部教授会 (Fakultätsrat) : 学部長とその他のメンバーで構成され、原則として教員、学生、アカデミックスタッフ、学部のジェンダー平等担当者などを含む

II. ドイツの大学における男女機会均等とダイバーシティ

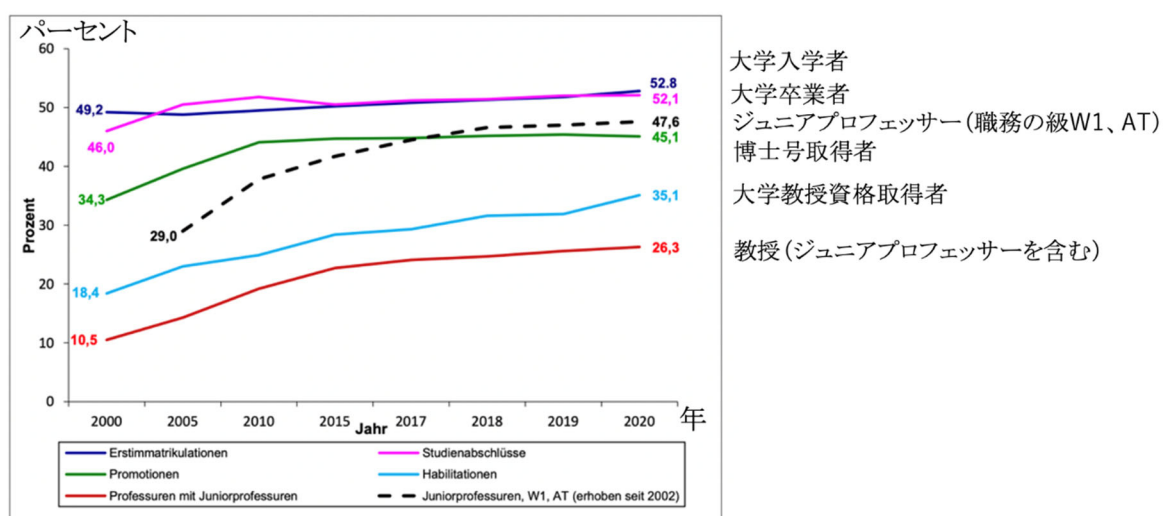
1. 現状

本章では、公式データを用いてドイツの学術システムにおける女性の現状を見ていく。また、大学が「ダイバーシティ」をどのように解釈し、どのような背景からこのテーマに対する意識を高めてきたかについても触れる (GWK 2022, 8-20)。

1.1 ドイツの学術システムにおける女性

21世紀に入りドイツでは学位およびアカデミックキャリアの全段階で女性比率の増加傾向が続いている⁵。ところが、大学卒業後のキャリアラダーでは、段階が進むにつれ女性比率が低下している(いわゆる「水漏れパイプ(leaky pipeline)」)。特に教授職では、ここ10年(2011~2020年)の年増加率が平均0.64ポイントと、動きが鈍くなっている(図1)。

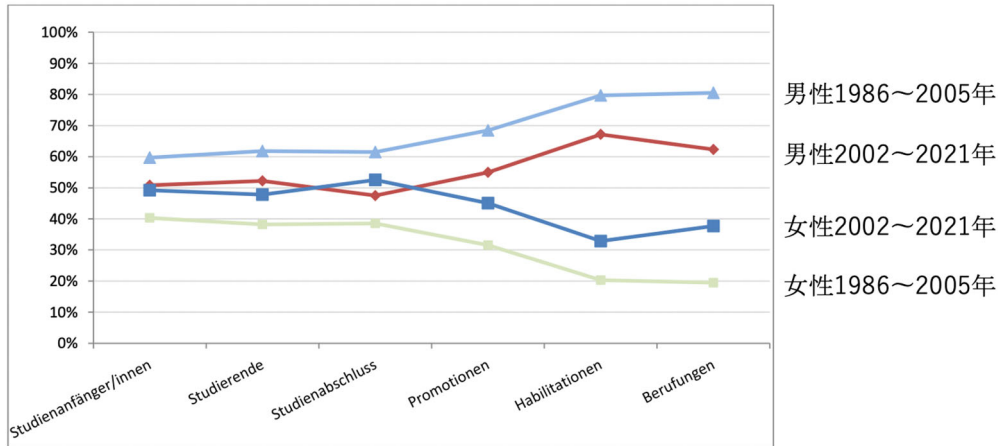
図1: 学位課程・職位別の女性比率(出所:GWK 2022)



もっとも、キャリアの遡及的分析からは、ここ10年で「開いていたはさみ」が閉じつつあることがわかる(図2)。

⁵ ここでは大学だけを対象とし、大学以外の研究機関は含めていない。

図 2: 1986~2005 年と 2002~2021 年を比較した学位課程・職位の遡及的分析 (出所:GWK 2022)



横軸: 大学入学者 学生 大学卒業生 博士号取得者 大学教授資格取得者 教授任用

近年はどのキャリア段階でも、また大学の管理職においても、女性研究者の割合が増えているとはいえ、その動きは非常に遅い。学術システムから離れていく女性の多さが目立つドイツの状況は、以前として変わっていない。

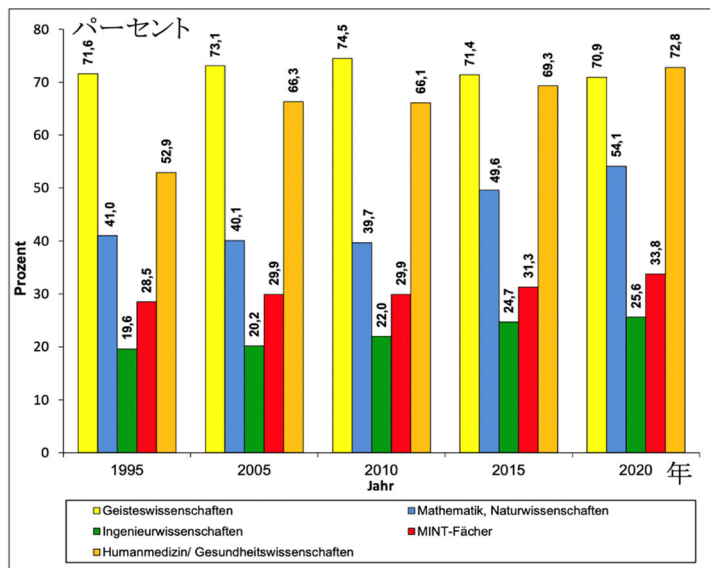
しかし、教授に就ける段階まで学術システムに残った場合は、共同学会議 (GWK) の任用プロセスによって女性研究者のチャンスが大きくなる。教授に応募する女性が少ない分、応募すれば任用される可能性は男性より高いからだ。

次に、学術システムの学位・キャリア段階別に女性比率の現状を見ていく。

<学生>

49万204人の大学入学者 (留学や編入による入学を除く) の女性比率は52.5%だ (2000年)。もっとも、学問分野によって大きな差があり、工学系の女子学生は過去25年で6%増え、2020年は大学入学者の4人に1人が女性となった。増加率が19.9%と最も高いのは、医学・保健系だ (図3)。

図 3: 分野別に見た大学入学者数の女性比率 (分野再編により、2015 年以降は前年と比較できる分野が限定される) (出所:GWK 2022)



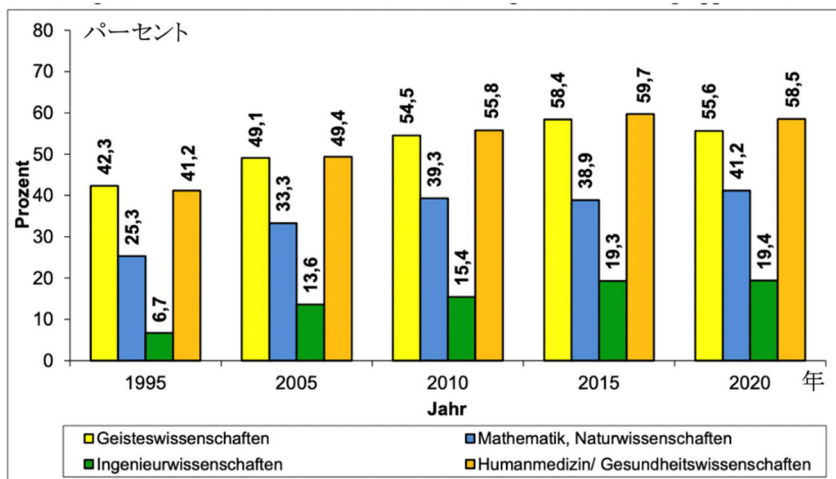
横軸: 人文社会系 数学・自然科学系 工学系 STEM科目 医学／健康系

STEM 科目 (数学、自然科学、工学) の女性比率は、大学入学時点が 33.8%であるのに対し、大学卒業時は 32.2%で、退学者は男性より女性の方が多くなっている。大学卒業時の工学系学生の女性比率は 25.1%、数学・自然科学系では 52.4% (2020 年) である。

<博士号取得者、大学教授資格取得者、ジュニアプロフェッサー>

ドイツの博士号取得者の女性比率は、2011 年の 44.9%から 2020 年の 45.1%へと増え、米国 (53.6%) と日本 (33.9%) の間に位置している。ただし、学問分野によって様子は大きく異なる (図 4)。

図 4: 学問分野 (一部) 別に見る博士号取得者の女性比率 (出所: GWK 2022)

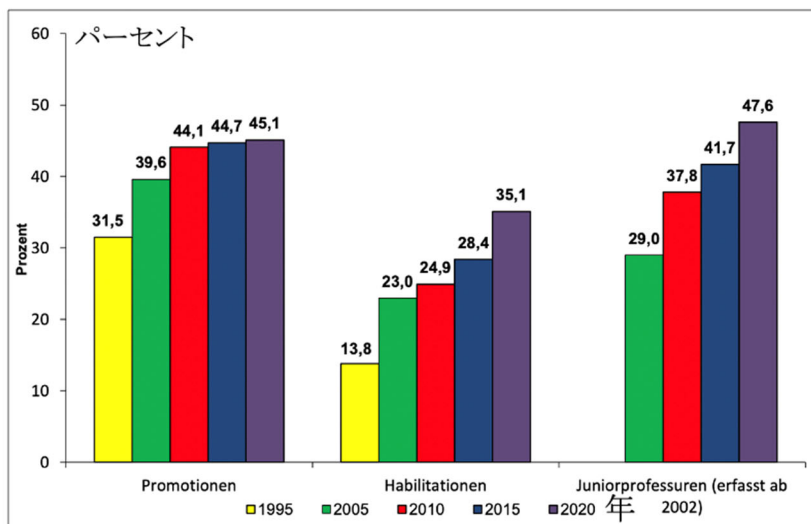


横軸: 人文社会系 工学系 数学・自然科学系 医学/健康系

2020年の大学教授資格取得者 (Habilitation)⁶ の女性比率は 35.1%だ。学問分野による差は博士号取得者と同様だが、いずれもより低い数字となっている。ジュニアプロフェッサー (職務の級が WI、AT) は

2020年に女性が 47.6%を占め、2011年の 38.6%から年平均 0.9 ポイント増加している (図 5)。

図 5: 博士号取得者、大学教授資格取得者、ジュニアプロフェッサーの女性比率 (出所: GWK 2022)



横軸: 博士号取得者 大学教授資格取得者 ジュニアプロフェッサー (2002年以降)

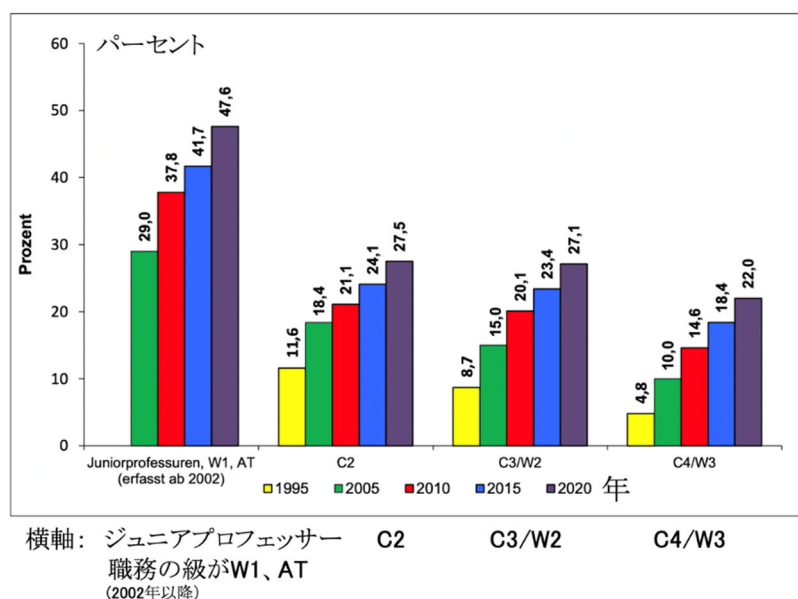
⁶ Habilitationとはドイツの大学で最もレベルの高い学位。2002年まで、大学教授になるには博士取得後に必ず取得する必要があった。現在は、大学、科目によるが、必要ない場合もある。

<教授>

2005年時点のドイツの大学教授は3万7,865人で、そのうち14.3%が女性であった。2020年の女性比率は26.3%で、教授の4人に1人が女性となっており(教授は4万9,293人、うち女性は1万2,949人)、2005年と比べると12.0%上昇している。

ドイツの教授の職務の級は、W1・W2・W3に区別される。W2・W3のポストは、基本的に無期限の専任教授であるのに対し、W1のポストにはジュニアプロフェッサー、外部資金で雇用される特任教授等が含まれ、多くの場合は任期付きとなっている。職務の級が高くなるほど、女性比率は小さくなる(図6)。

図6:職務の級(一部)で見る女性比率(出所:GWK 2022)



また、任期付き教授の女性割合は18.7%で男性割合の11.1%より高く、パートタイムで勤務する教授の女性比率(12.2%)も男性比率(7.1%)より高くなっている。

2021年に大学教授のポストに応募した人は9万888人で、そのうち28.6%が女性だった。最終候補者リストの掲載者8,293人に占める女性の割合は36.3%で、教授に任用された5,566人のうち38.1%が女性だった。教授の任用においては、女性応募者が若干有利となっている。

<経営協議会、監査役会における女性比率>

経営協議会の設置は1990年代に始まり、ほぼ全ての州の大学に置かれている。

メンバーの大半は学外者である。その権限は州によって異なり、任務は、大学の中期計画策定から予算管理や財務管理への関与、学部や学科の新設・廃止の管轄まであらゆる分野に及ぶ。バーデン＝ヴュルテンベルク州高等教育法では、経営協議会メンバーの女性比率を40%以上と規定している。

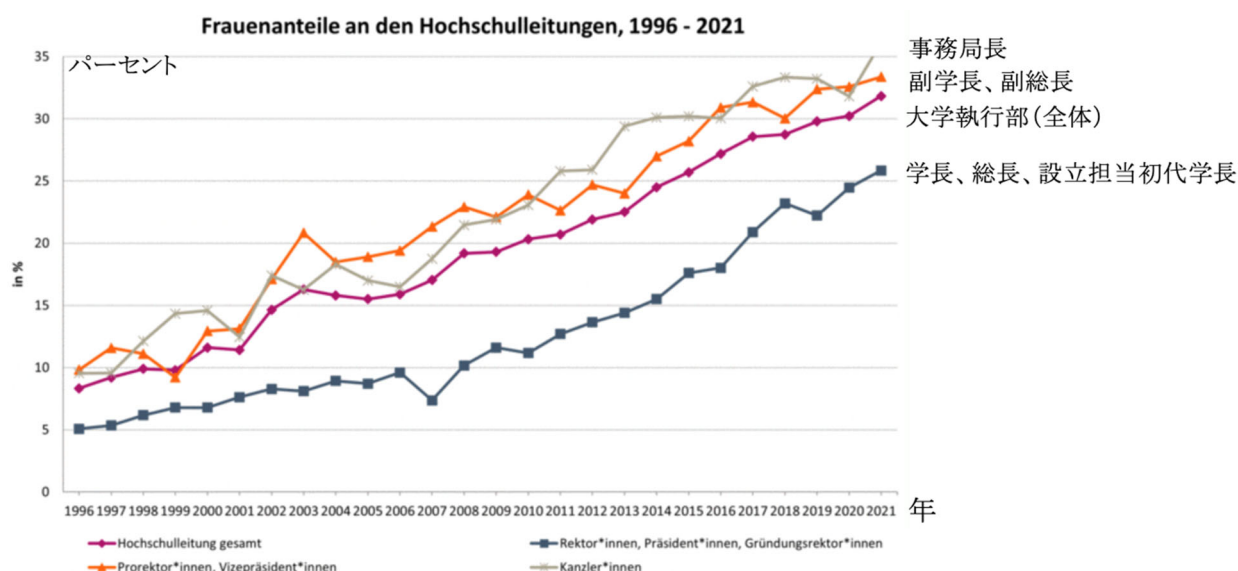
2006年に20.5%であったドイツ全国の経営協議会（および同等の協議会）の女性比率は、2021年には37.0%と全体の三分の一を超えるまでに増加した。これは、毎年1.03%の増加に相当する。

<大学執行部における女性比率>

意思決定プロセスへの女性の参加、ひいては（専門的な）政治的権力への女性の参加は、ジェンダー平等における重要な要素である。大学執行部は大学で重要な決定を下す組織であり、その女性比率は、学術および研究における決定プロセスへの女性の関与の度合いを示すものとなる。

全体的には、大学執行部の女性比率は1996年の8.3%から2021年の31.8%へと増加している（図7）。

図7: 大学執行部における女性比率（1996～2021年）（出所: GESIS 2022）⁷



学長級、ならびに副学長級は、大半は教授だ。そのため、女性教授の比率が大学執行部の女性比率を評価する参照値となる。副学長と副総長については女性比率が参照値の女性教授の比率（25.6%）を超えているが、学長の女性比率は参照値よりやや少ない傾向がある。

<研究資金と外部資金の申請・承認数の女性比率>

2017年の大学の収入の約16%は外部資金であり、その三分の一はドイツ研究振興協会（DFG）が担っている。同協会は大学にとって最大の外部資金提供者となっている。

⁷ 出典: GESIS, Datenreport: Geschlechtergleichstellung in Entscheidungsgremien von Hochschulen (2020/21), <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/79603>.

2008年の同協会への申請では、女性の採択率が男性のそれを約5%下回っていた。この状況は2016年までに改善され、2020年の女性の採択率は32.5%、男性は33.4%となった。

同協会の個別助成プログラムを全分野で見ると、申請数も承認数も女性比率は約25%である。ただし、学問分野による差が大きく、申請者における女性比率が最も高いのは人文社会系の36%、これに生命科学分野の約31%が続く。逆に、女性比率が最も低いのは工学系の12%で、自然科学系では申請者の女性比率が18%にとどまり、承認数も同程度となっている。

多くの場合、学業と研究の遂行が研究助成によって可能になる。また、外部資金の調達は、教授への応募や、教授給与の業績手当において重要な基準にもなる。そのため、研究助成への同等な参加は、研究におけるジェンダー平等の観点からも重要だ。つまり、ジェンダー平等な研究助成において最も重要なパラメーターは、申請への男女の同等な参加、そして差別のない評価制度となる。同協会の最新データからは、申請でも申請金額でも女性と男性が同等のチャンスを手に入れていることが見てとれる⁸。

「ジェンダー平等という観点から見た大学ランキング」

「ジェンダー平等という観点から見た大学ランキング」は、ライプニッツ社会科学研究所 (GESIS) の学術・研究における女性のセンター・オブ・コンピテンシー (CEWS) が、2003年から隔年で実施しているもので、大学におけるジェンダー平等の質を保証するツールである。このランキングは、大学執行部や大学経営などの大学の意思決定者、ジェンダー平等化の関係者、さらに国・州の管轄省、学術組織、政策に目を向けており、多重指標モデルをベースに、カスケードモデルを介して大学の学部・学科構成を考慮している。2021年版には2019年の大学の公的統計データが使われ、293大学(内66総合大学)が対象になった。

大学ランキングの算定に用いられる指標：

- 博士号取得者
- 博士号取得後のキャリア
- 終身雇用の教授より下位の、本業として勤務する学術系・芸術系教員
- 教授
- 終身雇用の教授より下位の、本業として勤務する学術系・芸術系教員の女性比率の変化
- 教授の女性比率の変化
- 学生

2021年版の大学ランキングは1位、2位の該当がなく、3位から9位グループのランキングとなり、テュービンゲン大学は6位グループとなった。

⁸ CEWS Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung: DFG – Frauenanteile an Anträgen und Bewilligungen nach Fächergruppen [学術・研究における女性のセンターオブエクセレンス (CEWS) 「DFG 分野別の申請・承認における女性比率」]、2020, <https://www.gesis.org/cews/daten-und-informationen/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/dfg-frauenanteile-an-antraegen-und-bewilligungen-nach-faechergruppen>.

州ランキングは、同じく 1 位、2 位の該当がなく、3 位から 12 位グループのランキングとなり、ベルリン州がトップである 3 位、バーデン＝ヴュルテンベルク州は 11 位グループとなった (Löther 2021)。

学術キャリアのトップに女性が少ないことは、単なる機会均等の問題でなく、研究にとって優秀な人材の喪失でもあることは周知の事実だ。ドイツでも、女性の博士号取得後の研究者の専門知識や能力が、大学や大学外の研究組織で十分に発揮されない状況となっている。

女性の潜在能力をキャリアの高い段階や、責任の重い地位へ導くには、機会均等の観点を盛り込んだ戦略的な人材育成が不可欠だ。長期的な活動展望や雇用の安定、「中間職」(講座を持たないアカデミックスタッフ、多くは期限付き雇用)の高い学術的自立、家庭と両立させやすい労働環境といった構造的枠組みには、さらなる改善が必要である。そして何より大切なのは、学術システム組織や施設における文化変革であり、特に女性のニーズの考慮が求められる。ドイツの学術政策も大学もこれらの課題を認識しており、さまざまなレベルで多数の施策が策定・実施されている (II.3 と III. を参照)。

1.2 ドイツの大学におけるダイバーシティ

ドイツの大学には現在、ダイバーシティのブームが巻き起こっている。グローバル化、移民および人口構造の変化、教育および知識を重視する社会の発展、ならび熟練労働者の不足による社会の変化に伴い、大学への要求も変わりつつある。研究者、学生、職員の生活状況や前提条件は、近年ますます多様化している。「一般的な学生」つまり、白人で母語はドイツ語、親の社会的地位および学歴が高いというイメージに該当する学生の割合は現状全学生数の四分の一程度となっている。

2016 年には、親が非大学卒の家庭出身の学生が 51% を数え、「労働者の子」が約 20%、61% が学業と並行してアルバイトをしていた。本人または親が移民である学生は 23%、外国出身は 11% で、大学入学前に職業訓練を修了している人は 22%、アビトゥア (高校卒業・大学入学資格) を持たない人は 17% だった。身体の損傷もしくは障害によって学業に支障のある学生は 7%、子どものいる学生も 5% いる。このようにドイツの大学の状況は、いくつかの領域において日本と異なるため、ダイバーシティ施策の比較においてはその点を考慮する必要がある。

すでにダイバーシティ構想の策定および実現に着手している大学では、たとえば、担当部署もしくは副学長を設置する、ジェンダー平等担当者の担当領域にダイバーシティを追加する、ダイバーシティ担当者を任用するといった動きが見られる。ドイツ研究財団連盟 (Stifterverband für die deutsche Wissenschaft)、高等教育開発センター (Centrum für Hochschulentwicklung)、ならびにドイツ・トータル・E クオリティー協会 (Verein Total E-Quality Deutschland) はダイバーシティに関する認定書を授与し、連邦政府ならびに各州は助成・研究プログラムを設計や、外部資金の授与における判断基準にダイバーシティを挙げている。ドイツ研究振興協会 (DFG) は、重要な研究視座として、「研究志向の男女平等基準 (Die Forschungsorientierten Gleichstellungs-

standards der DFG)」にダイバーシティを組み込んだ。州法でダイバーシティ担当者の導入を規定する州もあれば、ダイバーシティ戦略の策定を州と高等教育機関との協定の一部とした州もある。

ダイバーシティがドイツの大学で重要視されるようになった背景には、次の点が挙げられる。

a) 教育および知識を重視する社会への転換

ドイツでは、技術進歩および経済発展に伴い、高度な専門的知識を有する労働者への需要が高まり、大学進学率も増加した。その結果、大学入学までの教育のバックグラウンドも多様化している。学生集団の多様化によって、新たな教育構想の策定や組織的障害の除去が求められている。

b) 人口構造の変化

人口の減少および社会の高齢化によって、有能な人材や管理職の不足が深刻化し、高学歴で母語がドイツ語という家庭以外からの有能な学生獲得を積極的に進める大学が増えつつある。大学は、これまで少数派であった集団にアピールし、そこへ門戸を開くという課題を抱えており、その足かせとなる構造、障害、およびプロセスを除去しなければならない。

c) グローバル化

新たな形の国際分業によって、教育においても労働においても人の移動が増えている。外国出身の学生および研究者の割合は増加しているが、さまざまな規制が留学や奨学金による研究滞在、または就業の足かせとなっている。さらに、ドイツの大学では難民の学生数が増加しており、大学の国際化と機会均等を結び付けるためには、包括的な構造変革が求められる。

d) 新たな法規制

近年、大学への法的要求事項が何度も変更されている。2006年施行の一般平等待遇法（AGG, II.2.2を参照）もその一つで、まだ対応できていない大学も多い。反差別またはジェンダー平等の分野の州法も改正されており、大学はその実現を迫られている。

e) 大学経営

新たなガバナンス体制の構築に伴い、大学はジェンダー主流化（Gender Mainstreaming）⁹ 戦略に着手している。しかし、州と高等教育機関との協定や目標に関する合意による要求はそれを上回るものになっており、このジェンダー平等戦略を拡大してダイバーシティポリシーを盛り込む、もしくは大学独自のダイバーシティ構想をベースにさらに展開させるなどが求められている。（Korueber 2017, 6-7）

上記から、ダイバーシティの意味合いや、高等教育政策との関連におけるその活動領域や課題でも、日本とは異なる点があることが見てとれる。

ダイバーシティは、ジェンダーのカテゴリーにおいてジェンダー平等施策を補足するものであって、ジェンダー平等政策に取って代わるものではない。ダイバーシティとジェンダー平等には重なる部分や

⁹ ジェンダー主流化は、ジェンダー平等の実現に向けた戦略として、国際的に受け入れられている。これは、男女間の平等を促進し、差別と闘うという観点から、政策、規制措置および支出プログラムの準備・設計・実施・監視・評価にジェンダーの観点を統合することを含む(EU)。

シナジーもあるが、多くの大学はダイバーシティを補足的な活動領域と捉え、多様性の実現にはそれに応じてリソースを用意している。

2. 法的枠組み

ドイツでは大学におけるジェンダー平等政策（男女共同参画政策）が時代とともに拡大し、1980年代初頭から学術システムにおける女性の地位向上に向けた施策や法整備が展開されてきた。多くの大学で女性問題担当者（Frauenbeauftragte）やジェンダー平等担当者（Gleichstellungsbeauftragte）が活動し、支援体制や機会均等の専門部局なども見られる。2000年代に入ってから、ジェンダー主流化（Gender Mainstreaming）戦略が進められている。それに対し、ダイバーシティは大学にとって比較的新しいテーマといえる。以下、ジェンダー平等施策とダイバーシティ施策の組み込みに対する大学への法的基盤の概要をまとめておく。

ジェンダー平等にとってもダイバーシティにとっても重要なのは、ドイツの憲法である「基本法」第3条にある2つの憲法上の大前提、つまり、男性と女性の同権（第2項）、性別や出自、言語、出身地、宗教的もしくは政治的意見などの特徴を理由とする不利な扱いと差別の排除（第3項）だ。ところが現実的には、ダイバーシティとジェンダー平等はアンビバレントな関係にあり、それには他の法的・制度的な枠組み条件などが大きく関係している。

ダイバーシティ・ポリシーとジェンダー平等政策は、大学政策においては反差別のアプローチに最大の共通点がある。大学の反差別施策は、法的には大学の平等の使命（州高等教育法、学則）に組み込まれているが、一般平等待遇法に基づく差別撤廃ポリシーには、全国で効力を有し、職場における不利な扱いに適用されるため、対象となるのは職員と教員だけで、学生には適用されない。そこで具体化が必要とされ、反差別局という国の機関が「差別のない大学」構想を策定した。つまり、ダイバーシティ政策の推進は、大学のトップ層が進んでこのポリシーを批准・適用するかどうかによって左右される。国連の障害者権利条約のガイドラインと同様に法的拘束力はないため、その遵守を繰り返し求めていく必要がある。

2.1 「ドイツ連邦共和国基本法（Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland）」

ドイツ連邦共和国基本法はドイツ連邦共和国において憲法と相当する法律であり、第3条は、第1節に（基本件）に属し、法の下での平等、男女の平等を保障し、一定の特性による差別や優遇を禁止している。

「第3条

(1)すべての人は、法の前に平等である。

(2)男性と女性は同権である。国家は女性と男性の同権の現実的な実現を促進し、現に存する不利益の除去に努める。

(3)何人も、その性別、その出自、その人種、その言語、その出身地および血統、その信仰、その宗教的もしくは政治的意見を理由に、不利な扱いもしくは有利な扱いを受けてはならない。何人も、その障害を理由に不利な扱いを受けてはならない。」

2.2 「一般平等待遇法 (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)」、通称「反差別法 (AGG)」

2006年に施行された反差別法はドイツ連邦法(私法、労働法)で、「人種を理由とする、または民族背景、性別、宗教もしくは世界観、障害、年齢、または性自認を理由とする不利な扱いを阻止し、排除する」としている(第1章、第7条)。

その目標を実現するため、同法によって保護される人は、雇用者および私人がその人に対して法律による差別禁止に違反した場合、その相手に対する法的請求権を得る。同法は実質的に教育にも関連している(第2条)。しかし同法では、社会的背景を理由とする不利な扱いが考慮されていない。

2.3 「高等教育大綱法 (Hochschulrahmengesetz)」

高等教育大綱法(HRG)は、ドイツ国内の高等教育機関を統制するために公布された、高等教育法に対する大綱(枠組み)法である。ドイツでは文化・学術の主権が州にあり、詳細は州の高等教育法で規定されるため、大綱法で規定しているのは大学の基本的な使命だけとなっている。ジェンダー平等に関しては、次の条項が重要になる。

「第3条 女性と男性の同権

大学は女性と男性の同権の現実的な実現を促進し、現に在る不利益の除去に努める。大学の女性問題担当者およびジェンダー平等担当者の使命と関与する権利については、州法で規定する。

第6条 研究、教育、若手研究者の支援、および男女同権の評価

研究と教育、若手研究者の支援、ならびに男女同権の使命の実現における大学の活動は、定期的に評価を受ける。教育の質の評価には、学生を参加させる。評価の結果は公表する。

第34条 不利な扱いの禁止

18歳未満の子ども、または介護を必要とする他の家族の最大3年間の世話もしくは介護を理由に、応募者に不利益が生じてはならない。(第4号)」

2.4 州レベルの法と構造的施策

テュービンゲン大学はバーデン=ヴュルテンベルク州にあるため、この調査で同州の関連法について述べる。また、ドイツでダイバーシティと差別排除に関する法律が最も進んでいるのはベルリン州のため、最後にバーデン=ヴュルテンベルクとベルリン両州の法律の違いも簡単に説明する。

学術界における機会均等の構造的土台となっているのは、2014年に条項が追加された州高等教育法、ならびに州と高等教育機関の間で新たに合意が交わされた「高等教育資金協定 2021-2025 (Hochschulfinanzierungsvereinbarung)」である。

「バーデン=ヴュルテンベルク州の高等教育機関に関する法律 (Landeshochschulgesetz)」（州高等教育法）

大学におけるジェンダー平等は、州高等教育法によって促進され、強化される。それを可能としているのは、同法の次のような規定だ。機会均等の促進は、大学においては執行部の使命である。ジェンダー平等担当者は、憲法で求められる男女同権などを達成するために、大学執行部を支援する。機会均等のスムーズな促進およびその確保に重要なのは、教授の任用プロセスである。任用委員会はそのプロセスの枠内で、女性応募者を積極的に採用しなければならない。大学は、増加目標および施策を含めた平等計画を策定する。また、経営評議会メンバーの40%は女性でなければならない。以下に、法律の条文を記す。

「第4条 男女機会均等、ジェンダー平等担当者

(1) 大学はすべての任務の遂行において、男女機会均等の現実的な実現を促進し、現に在る不利益の解消に努める。大学は、女性が少数派であるすべての学科およびすべてのレベルにおいて、女性比率の増大を積極的に促進し、家庭と学術・芸術・医療活動を両立させやすくするよう配慮する。すべての任務および決定において、性別特有の影響を顧慮しなくてはならない。

(2) 評議会 (Senat) は、原則として大学に本業として勤務する女性の学術・芸術系教員の中から、2年~4年の任期で1人のジェンダー平等担当者および1人以上の代理を選ぶ。代理の人数ならびにジェンダー平等担当者およびその代理の任期は、学則で定める。

(…) ジェンダー平等担当者は、どの代理に全般的におよび個別ケースにおいて代理を務めさせるかを定める。担当者は、代理の序列を定め、その代理に特定の管轄範囲を委ねてもよい。

(3) ジェンダー平等担当者は、憲法で求められる機会均等の遂行において、学術および芸術に従事する女性ならびに女子学生に対して現に在る不利益の解消において、大学の執行部を支援する。ジェンダー平等担当者には、その任務の実状に即した遂行に必要な範囲において、早期にかつ包括的に情報を提供する。ジェンダー平等担当者は学長室の直属で、直に報告する権利を有する。ジェンダー平等担当者は、その活動の実践において指示に拘束されない。ジェンダー平等担当者は、その活動を理由に全般的にもその職業キャリアにおいても不利な扱いを受けてはならない。ジェンダー平等担当者が、ある施策を第4条もしくは他の男女平等待遇の規定に抵触すると見なした場合、ジェンダー平等担当者はそれを知ってから1週間以内に学長室に対して書面で異議を申し立てる権利を有する。先延ばしできない施策の場合、学長室は期限を2勤務日に短縮してもよい。学長室は受理後1カ月以内に、異議について決定を下す。学長室が異議を根拠のあるものとみなした場合は、その施策とそれによる結果を修正しなければならない。学長室が異議を根拠のないものとみ

なした場合は、ジェンダー平等担当者に書面でその決定について説明する。ジェンダー平等担当者は評議会に、その活動に関する年間報告を行う。ジェンダー平等担当者は毎年、経営評議会にその活動について報告する権利を有する。

(4) ジェンダー平等担当者は職権上、評議会、ならびに任用委員会および選考委員会に所属する。ジェンダー平等担当者は、任用委員会および選考委員会では、自らが指名する構成員もしくは自らが指名する女性または男性の大学所属者に代理をゆだねてもよい。ジェンダー平等担当者は、学部もしくは学科の教授会、経営協議会、専門機関の経営協議会 (Örtlicher Hochschulrat) および専門機関の評議会 (Örtlicher Senat) の会議にオブザーバーとして参加する。平等担当者は、自らが指名する構成員もしくは自らが指名する大学所属者に代理をゆだねてもよく、またメンバーと同様に招待や情報提供を受けられる。大学は学則で、ジェンダー平等担当者が他のどの各種委員会に議決権をもって、もしくはオブザーバーとして参加できるかを定めてもよい。評議会は、諮問委員会として平等委員会を設置する。同委員会は、平等の使命の実現において、大学およびジェンダー平等担当者に助言および支援を行う。詳細は学則で定める。

(5) ジェンダー平等担当者は、学術・芸術系教員の人員配置において、公募に早期に関与し、応募書類を閲覧する、ならびに面接および選出会議へ参加する権利を有する。

(6) 大学はジェンダー平等担当者に、その任務の効果的な実現に必要な人員および物品を提供する。ジェンダー平等担当者がその職務を果たせるように、その者のそれ以外の職分の負担を適宜、軽減する。代理の負担は、それに応じて軽減してもよい。学術省は法令により、大学の規模に応じて負担軽減の規定を設ける。大学は、負担軽減による担当科目のカリキュラム数の減少を補う。

(7) 大学は、本業として勤務する教員を対象とする 5 年間の平等計画を策定し、その中に男女機会均等の現実的な実現をどのように促進していくかを示す。平等計画には、具体的な増大目標、および人員、組織、能力向上の対策の確定を含め、それによりすべてのレベルならびにすべての執行・決定ポストにおいて女性比率を男女同数となるまで高めていく。学術・芸術系教員の増大目標は、少なくとも各集団における 1 つ前の職階の性別比率に応じたものにする (カスケードモデル)。平等計画には、前計画の目標がどれくらい達成されたかを示し、男女機会均等の実現における進捗を評価する。学術省は、平等計画に向けてガイドラインを設定してもよい。平等計画は、学術省の構造・発展計画への同意後に、インターネットで公開する。個人情報 は公開内容から除外する。学長室は 3 年後に、平等計画の実現状況に関する中間報告を評議会および経営評議会に提出する。(…)

第 4a 条 セクシュアル・ハラスメントおよび反差別に関する問題の窓口担当者

(1) 大学はその構成員および所属者のために、セクシュアル・ハラスメントに関連する問題の窓口担当者に女性 1 人、男性 1 人を選任する。同担当者はその役割において、指示に拘束されない。大学は、その構成員および所属者をセクシュアル・ハラスメントから保護するよう努める。大学は、手続きの詳細に関する規定を設ける。

(2) 大学はその構成員および所属者のために、反差別の窓口担当者を 1 人選任する。同担当者はその役割において、指示に拘束されない。大学はその構成員および所属者を、人種を理由とする、民族背景、もしくは宗教的および世界観の独自性を理由とする差別から保護するよう努める。大学は、手続きの詳細に関する規定を設ける。

(3) 第 1 項および第 2 項の窓口担当者の役割は、結合させてもよい。平等担当者および機会均等の担当者など他の担当者の役割との結合、または大学をまったく部署の設置も可能である。情報保護担当者の役割との結合は、認められない。」¹⁰

「高等教育資金協定 (Hochschulfinanzierungsvereinbarung)」

州学術・研究・芸術省は、高等機関資金協定 2021-2025 に、大学の発展の継続に向けた拘束力のある目標設定として機会均等を組み込んでいる。協定項目には、ジェンダー平等担当者の最低給付、女性の積極的な採用（公募した教授職に適する女性候補者への個別の接触）、さらに機会均等を指標体系における多方面の成果の中心点として組み込むなどがある。さらに大学には、女性教授と男性教授の間のジェンダーペイギャップ（性差による賃金の差）の有無に関する調査への協力と、それに応じた評価データの提供が義務付けられている。

以下に、ジェンダー平等・ダイバーシティについて言及している部分を抜粋する。

「3. 大学の教職員

3.3 学術研究における機会均等

大学はその平等計画において、カスケードモデルに沿った学術人員と学術補助職員における、ならびに大学の形成・決定ポストにおける男女平等の大幅な前進を義務付けられている。機会均等の分野における目標および施策については、大学内公開の場でオープンに議論される。大学は、その平等担当者に次の最低給付（大学の種類や規模に応じて異なる）を提供する。

州立大学:

職員: 1 FTE (フルタイム当量) / 専門部局担当者 (賃金等級 E13)、0.5 FTE / 事務職 (賃金等級 E6)

人件費以外: 10,000 ユーロ / 年

配属は、それぞれの業務の内容・評価に合わせる。大学は、教授の業績給に関する女性教授と男性教授の間のジェンダーペイギャップないしはジェンダーギャップの有無の調査に協力し、それに応じて詳細な評価データを提供する。

3.4 障害者の雇用

大学は、州政府の掲げる、州官庁およびその下位カテゴリにおいてより多くの障害者を雇用するという目標を支援する。州立大学における重度障害者の雇用率が法定雇用率の 5% に達していない場合、州立大学には、個々の大学においてその都度、不足している、もし

¹⁰ 参照: <https://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG%20BW%20Inhaltsverzeichnis&psml=bsbawueprod.psml&max=true>.

くは補充されていないポスト数に比例した、統合局(Integrationsamt)への負担調整納付金が割り当てられる。」¹¹

バーデン=ヴュルテンベルク州では現在、与野党が州反差別法案について議論を進めており、国の反差別法 (AGG) では対応されていない部分を補完するものとなる予定だ。与党の CDU (ドイツキリスト教民主同盟) は、ベルリン州式の法律 (下記参照) に反対している。

州はこうした構造的・法的基盤に基づき、女性研究者のキャリア展望を向上させる個別支援プログラムを多数提供している。

ベルリン州の法律との違い

ベルリン州では、ベルリン州高等教育法に加え、州平等法と州反差別法が大学におけるジェンダー平等・ダイバーシティ政策の基盤をなしている。ベルリン州の法的枠組み条件は、次の 2 点においてバーデン=ヴュルテンベルク州と異なる。

まず、ベルリン州の高等教育法では、「第 5c 条 性別の機会均等」の他、大学に反差別とダイバーシティの構想策定を義務付ける「第 5b 条 多様な大学」が 2021 年に追加されている¹²。また、第 59a 条により、ダイバーシティおよび反差別の担当者を指定し、連絡窓口を設置する事を義務づけている。

さらに、平等担当者に対するガイドラインが、バーデン=ヴュルテンベルク州のものより詳細に記されている。「第 59 条 女性問題担当者および平等担当者」には、平等担当者は本業として雇用され (任期は 6 年)、再任時には無期限の雇用となる。平等担当者の数人の代理は副業として 2 年の任用を受ける。4 者同率 (女性の学生、教授、アカデミックスタッフ、非アカデミックスタッフ) の原則によって選ばれ、女性だけが議決権を有する、とある¹³。

1991 年に施行となった州平等法は、ベルリン州の機関に男女平等と積極的な女性の地位向上を義務付けている。法的手段としては、女性の地位向上計画、女性の代表者、また女性が少数派であるケースなどにおいて、男性応募者と同等の能力を有する女性を優先させる義務などが挙げられる。また、職業と家庭の両立の促進、平等担当者の設置も定めている。計画は定期的に提出し、成果について報告をしなければならない。

2020 年に施行となったベルリンの州反差別法は、ドイツでは初めてのタイプのもので、ベルリン州の公的部署による差別に対して施策を講じることが可能となっている。これにより、同法は一般平等取扱法 (AGG) でカバーしきれなかった法の欠陥に対処している。

同法の第 11 条では、いかなる形の差別も阻止し、排除すると規定している。また、公的部署のすべての施策における一貫した重要原則として、多様性の価値を認める文化の促進を考慮しなければならない。たとえばダイバーシティ・トレーニングプログラムの実施も必須とされている。

¹¹ 参照: <https://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/hochschulen-studium/hochschulpolitik/hochschulfinanzierung>.

¹² 参照: <https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-HSchulGBE2011V21P5b>.

¹³ 参照: <https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-HSchulGBE2011V27P59>.

3. ジェンダー平等とダイバーシティの促進

3.1 ジェンダー平等

ドイツの学術システムにおけるジェンダー平等の進展は、歴史的に3つの時代に分けられる。1980～1995年を代表するのは、世界的なフェミニズム運動および差別的取り扱いの認知である。初の体系的な定量調査が試みられたほか、女性担当者が選任され、女性の地位向上計画が策定された。1996～2005年には、男女の不平等の組織的な捉え方へとステップアップし、世界およびヨーロッパのイニシアティブの流れに乗って「ジェンダー主流化」戦略が策定され、ジェンダー平等政策の法的および制度的な土台が築かれた。2005年頃からは、大学におけるジェンダー平等が競争優位性とみなされるようになる(Zippel et al. 2016, 2)。ここでは、この近年の展開を強力に後押しした要因について記す。

3.1.1 国・州レベルの施策およびプログラム

ドイツでは国と州が、当初は教育計画および研究支援に関する国・州の合同委員会(Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: BLK)において、2008年以降は共同学術会議(Gemeinsame Wissenschaftskonferenz: GWK)¹⁴において多数の共同施策を実施し、教育・学術での女性の平等参加を支援している。共同学術会議の施策の重要な柱が、2008年から継続している「女性教授プログラム(Professorinnenprogramm)」だ。ドイツ研究振興会(DFG)も同じ年に「研究志向の男女平等標準(Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards)」を掲げ、機会均等を後押しするツールを打ち出した。

以下に、全国的な支援ツール・構想から、「女性教授プログラム」、研究志向の男女平等標準、および「家庭にやさしい大学の監査(audit familiengerechte hochschule)」の3つを紹介する。

「女性教授プログラム」

国と州は2008年、アカデミックキャリアにおいて女性を支援し、ドイツの大学における女性教授の比率を引き上げるため、「女性教授プログラム」を創設し、これまで4つのフェーズで公募を実施した。共同学術会議が2022年11月に公表した後継の「女性教授プログラム2030」では、次の目標が掲げられている。

- 教授、アカデミックのトップ層およびドイツの大学執行部層において、また、中央・専門機関で、女性の割合を半数へと引き上げる
- (若手)女性研究者の教授に至るキャリア・人材育成を支援し、アカデミックキャリアの展望を描きやすくする

¹⁴ 共同学術会議(GWK)は、国と州が共学術支援同プログラムについて審議・決定を行う組織である。メンバーは、連邦政府および各州の学術・研究大臣や財務大臣。

- 学位の全段階で、特に女性がまだ少数派の科目において、女性の割合を持続的に向上させる
- 中央・専門機関において、平等を促進する、ジェンダー平等な大学文化への変革をさらに推進する

最初の 3 フェーズで支援を受けた女性教授は 820 人を数える。国と州は 2008～2022 年に、このプログラムに 5 億ユーロを提供した。第 4 フェーズの 2023～2030 年に実施予定の「女性教授プログラム 2030」では、3 億 2,000 万ユーロの提供が予定されている。資金は国と州が半分ずつ負担する。

このプログラムに参加を希望する大学には「ジェンダー平等構想」の提出が求められ、それが審査をパスすると、最大 3 ポスト分の助成申請が行える。申請した大学が、無期限の教授（職務の級は W2、W3）に女性を任用（初任用のみ）すると、立ち上げ資金の形で助成が受けられる。対象となるのは、将来空きが出るポストへの先行任用もしくは新設されるポストへの事前任用、または現在空いているポストへの通常任用で、1 大学につき最大 3 ポスト（フルタイム当量）、最長 5 年の助成が受けられる。通常任用のケースの場合、大学は助成金と同額程度の資金を、ジェンダー平等を促進する施策に投じなければならない¹⁵。

任用 1 件あたりの最大助成額は年間 16 万 5,000 ユーロで、国と州が半分ずつ負担する。1 大学がプログラム実施期間中に受けられる助成総額は、原則として最大 247 万 5,000 ユーロとなる。

第 3 フェーズでは、182 の大学が「ジェンダー平等構想」を提出し、そのうち 136 の大学が助成申請を認められた。同フェーズでは、「教授に至るキャリアにおける人材の育成・獲得」という分野にフォーカスしているのが特徴である。この分野で 20 の大学がトップクラスの評価を得て、その内 10 校は、4 人目の女性教授ポストのための資金を申請することができた。

このプログラムは、2012 年、2017 年、2021 年の評価によって成果が認められ、教授の女性比率の引き上げと「ジェンダー平等構造」の定着という主要目標をほぼ完全に達成した。助成金分の資金がジェンダー平等促進の追加措置へ投じられたことで、女性若手研究者に向けたプログラム、メンタリング、もしくはジェンダー平等な任用プロセスの継続などが促進することができた。このプログラムに参加した大学は、ジェンダー平等というテーマにより一層力を入れており、ジェンダー平等に対する受容力、透明性および評判を高めている。また、平等政策の構想はさらに発展され、調達した資金によって平等施策も増えた。

チュービンゲン大学は、3 フェーズすべてにおいて助成申請を認められている。

ドイツ研究振興協会の「研究志向の男女平等基準」

ドイツ研究振興協会（DFG）は、ドイツの学界最大の自治組織であり、自然科学・人文科学の分野において大学や研究機関と研究者を支援している。また、国際共同研究を積極的に奨励しているほか、若手研究者の育成や、男女の機会均等の促進にも力を入れている。その主たる役割は、ボトムアップ方式により、競争選抜を通じて、応募研究プロジェクトの中から優れたものを選出し助成すること

¹⁵ ガイドラインの詳細：<https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/bekanntmachungen/de/2023/02/2023-02-02-Bekanntmachung-Professorinnenprogramm.html>.

にある。DFG は私法に基づく協会、ドイツの 71 の大学 (テュービンゲン大学を含む)、研究機関、学術団体、科学アカデミーが加盟している。助成資金は国および州政府、EU (欧州連合)、個人の寄付金から拠出されており、年間予算は 36 億ユーロ (2021 年) に上る¹⁶。

DFG は 2002 年以降、定款で男女平等をうたっており、2008 年には会員総会で「研究志向の男女平等基準 (Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards)」を採択し、2022 年にこれを「研究志向の男女平等・ダイバーシティ基準 (Forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards)」に改めている¹⁷。この組織と人材に関する基準設定は、アカデミックキャリアの全段階での女性比率の引き上げを目指したものであり、加盟団体には、「研究志向の男女平等基準」の合意の枠組みにおいて、この基準の実践に対する姿勢表明、女性の代表性向上の目標設定などが求められる。

2009~2013 年に、ほぼすべての加盟大学が同基準の実践に取り組んだ。男女平等の施策事例を共有するために設けられたポータルサイト「ツールボックス」は、一般にも公開されている。

同協会が委託した男女平等基準の実践および波及効果に関する研究調査が 2016 年に終了し、2009~2013 年の実践プロセスが、学術システムにおける男女平等を実現させる過程で多大なインパクトを与え、加盟団体におけるこのテーマの浸透度向上に寄与したという結果が発表された。この肯定的な評価を受けて、2018 年の会員総会では定性的な報告書の作成を含む改訂版を採択した。新たな実施プロセスの趣旨は、変化していく重点テーマに関する学術的に妥当な簡易報告書を作成するのに加え、プロセスや施策の中でうまく機能したもの、あまり有効でなかったもの、成功要因、ならびに障害や壁について加盟団体間で経験を共有することにある。この構想には、簡易報告のほか、大学執行部を対象とするワンデイワークショップも含まれている。

第 1 回報告 (2018~2020 年) の重点テーマは、1. 委員会作業に従事する女性研究者の負荷軽減、2. 女性研究者獲得に向けたリクルート手順であった。2020 年には加盟団体が次回の報告書に向けて、1. ポストドフェーズにおける女性比率の引き上げ、2. テーマ「多様性 / ダイバーシティ」の取り扱い、という 2 つの新重点テーマを選定した。同協会が各大学の報告書を取りまとめ、それをベースに作成した推奨をウェブサイトで公開する¹⁸。

2022 年夏には、学術と研究において全ての人の機会均等な参加の実現を推進する目的で、会員総会で「研究志向の男女平等基準」のテキストにダイバーシティの観点が追加された。「ジェンダーの問題はまだ解決しておらず、従来と同様にジェンダーが中心であることに変わりはない。男女平等基準にダイバーシティを追加したのであって、ダイバーシティに置き換えたのではない」、と同協会の担当者の A は言う¹⁹。

DFG 研究群構築型プログラム (申請対象は総合大学、博士号課程のある同等の専門大学) の審査では、「研究志向の男女平等基準」の遵守が決定を左右する基準となっている。

¹⁶ https://www.dfg.de/dfg_profil/zahlen_fakten/index.html.

¹⁷ 文言については附属書を参照 (英語)。

¹⁸ 最新の推奨: https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/fog_empfehlungen_2022.pdf.

¹⁹ DFG の研究文化グループ 副グループ長の A とのオンラインインタビュー (2022 年 3 月 31 日)。

コラボレーション・リサーチ・センター (Sonderforschungsbereich)、研究群構築型プログラム (Verbund) および大学院プログラム (Graduiertenkolleg) といった助成プログラムの申請では、大学に男女平等についての言及が求められる。A によれば、必要なのは、すべての基準に対する姿勢表明ではなく、その大学もしくはユニットにおける構想の提示だ。

同協会の申請審査に明確な採点システムはないが、男女平等施策の不備が理由で審査を通らないこともある。A は、「ジェンダー平等は決定を左右する審査基準であり、相応の対応が求められる」と話す。

2006 年にスタートした国と州の共同プログラム「エクセレンス・イニシアティブ (Exzellenz-initiative)」²⁰は、ドイツを科学技術立国として持続的に強化し、国際競争力を向上させるものだ。その申請窓口はドイツ研究振興協会であるため、申請全体から見れば、男女平等施策は一観点にすぎないが、男女平等基準は大きな判断材料となる。その為、女性比率の最新データや、目標および施策等に関する記述が求められている。

ドイツの大学にとって外部資金の調達は重要課題だ。同協会の助成プロジェクトは、大学に資金だけでなく名声ももたらしてくれるため、同協会は (EU の Horizon Europe プログラムと同様に) 大学の男女共同参加施策に大きな影響を与える存在となっている。しかし、申請する大学側もここ数年、「腕を上げて」おり、どう書けば審査担当者にアピールするか心得ているようで、A も「書類と現実は一致しないこともある」と言う。

個人助成プログラムの申請書でも、男女平等に関する一節を記載する必要があるし、応募者はチームの構成、および研究の内容について熟考を要する。もっとも、大学・研究機関の申請に比べると、審査への影響は小さいようだ (A)。

「エクセレンス・イニシアティブ」、ドイツ研究振興協会の「研究志向の男女平等基準」、「女性教授プログラム」といった外部からの要請は、大学執行部に男女平等政策を定着させ、同政策に新たな方向性を開ききっかけになったとする学術論文もある (Löther and Vollmer 2014, 11)。「研究志向の男女共同基準」の実施、および「エクセレンス・イニシアティブ」の枠組みにおける応募は、平等担当者の専門知識の需要増大や担当事務局の拡充にも影響を与えているようだ (Schacherl et al. 2014, 57)。Feldmann の大学に対する調査では、調査対象となった 8 つの大学政策のうち、「研究指向の男女共同基準」が最も高い影響力 (50%) を持ち、女性教授のためのプログラム (30%)、「エクセレンス・イニシアティブ」(24%) を上回っていることがわかった (Feldmann 2015, 177)。

²⁰ このプログラムは後継となる「エクセレンス戦略」に受け継がれ、その枠組みにおいてエクセレンス・クラスターへの助成を実施している。2 つ以上のエクセレンス・クラスターのある大学は、エクセレンス大学への申請も行える。テュービンゲン大学には 3 つのエクセレンス・クラスターがあり、11 のエクセレンス大学の一つに採択されている (Research - Relevance - Responsibility: Open to New Challenges and a Global Scope of Action)。テュービンゲン大学は、クラスターへ年約 2000 万ユーロ、大学に年約 1,300 万ユーロの助成金を得ている。

「家族にやさしい大学監査」

もう一つは、2003年に創設された「家族にやさしい大学監査 (audit family-friendly university)」だ。これは、大学における労働・学習・研究環境を家庭と両立できるように構成する戦略的管理ツールで、ヘルティ財団が発案し、この監査システムの欧州ライセンスを保有するベルーフ・ウント・ファミリー・サービス社 (berufundfamilie Service GmbH) がサプライヤー兼シンクタンクとなっている。

大学スタッフや研究者が仕事と家庭をうまく両立させるには、フレキシブルな勤務時間と勤務場所、ファミリー室 (シッターが見つからない、休校などで子どもを大学に連れてきたときに利用) の設置、および家族介護者への支援が欠かせない。子どものいる学生には、時間的リソースの不足を調整できるように、家庭と両立できるフレキシブルな学習環境を保証する必要がある。この監査ツールは、家庭と両立させやすい大学風土を持続的に支援し、大学政策に定着させることを目指している。

この監査は、複数の段階を踏むよう構成されている。最初の監査に続き、2回の再監査が行われ、それぞれ3年間継続し、さらにいわゆる「ダイアログ・フェーズ」が続き3年に一度監査人との「ダイアログ・デー」が行われる。こうした一貫したプロセスによって、構成員が仕事・家庭・私生活のワークライフバランスの自己管理能力を高めていくことを目指している。

大学における家庭と両立しやすい労働・研究・学習環境の目標と施策は、労働・研究・学習時間、労働・研究・学習体制、労働・研究・学習場所、情報およびコミュニケーション、統率、人材育成および学位、報酬の構成要素・金銭によらない給付・学費調達、家族向けのサービスの8つの領域で策定していく。

監査人は大学と共同で、その大学独自の問題解決アプローチを検討していく。まず現状を確認後、ワークショップを開いて最上位目標を設定し、監査の枠組みを定義する。それをベースにニーズ分析を行い、大学の組織面における展開ポテンシャルを算出する。次に、監査ワークショップならびにマネジメント会議において、前述の8つの領域に沿って具体的な目標と施策を策定する。最後に、目標合意書の内容が拘束力を伴う形で確定されると、認定書が発行される。

監査報酬は大学の学生数によって異なるが、1万5,000ユーロ～1万9,500ユーロ、再監査は8,000ユーロ～1万5,000ユーロとなっている²¹。

すでに100以上の大学がこの監査を実施し、家族にやさしい大学の認定書を得ている。テュービンゲン大学もその一つである (III.4.3を参照)。

3.1.2 州レベルの施策およびプログラム

バーデン＝ヴュルテンベルク州では、州高等教育法ならびに州と高等教育機関で交わされた高等教育資金協定が、機会均等実現の構造的基盤となっている。

管轄する学術・研究・芸術省は、ジェンダー平等関連の州政策と成組織上の施策と成功事例をパンフレットにまとめている。以下はその要約である (MWFK 2017, 3-4)。

²¹ www.berufundfamilie.de/auditierung-unternehmen-institutionen-hochschule/audit-auf-einen-blick.

- a) 任用プロセスにおける質保証(明確な質基準、積極的採用の方法、任用委員会におけるジェンダー平等担当者の議決件)
- b) 審査に通ればテニユアトラックのジュニアプロフェッサーになれるなど、将来の展望を描きやすい環境。ジュニアプロフェッサーを有効なツールとして、より多くの女性にアカデミックキャリアを歩ませることで、ベースがより広がって優秀な人材を獲得でき、教授の女性比率を持続的に高められる。また、不安定な雇用条件を改善するため、大学の基礎的資金をより多く投入
- c) 大学における拘束力のある機会均等プロセス: 平等関連の指数の質保証への組み込み、女性比率の引き上げの目標・時期の設定(カスケードモデル)、平等計画が法的基準に則している場合のみ、中期計画を承認
- d) 平等化活動の強化。平等担当者の予算確保と負担軽減。州学術・研究・芸術省の競争的助成プログラムのプロジェクトの選定において、機会均等の観点および女性の支援となる要素を考慮
- e) 女性の委員会参加率の引き上げ。経営協議会の女性比率を最低 40%と義務付ける。委員会の構成において女性と男性を平等に考慮

同州はこれらをベースに、女性研究者のキャリアを支援する個別の助成プログラムを提供している。

様々な学位・キャリア段階の女性を対象とする個人向けプログラムは、いずれも、教授に至るキャリアの障害を取り除くことを目的としている。ここでは、テュービンゲン大学の女性研究者も受けている 2 つの助成プログラムを紹介する。

「ブリギッテ・シュリーベン・ランゲ・プログラム (Brigitte-Schlieben-Lange-Programm)」は、キャリア形成段階における家庭との両立しやすさを向上させ、子どもを持つ若手女性研究者を一人でも多く教授候補にすることを目指している。キャリア形成段階における不安定さを軽減し、特にポストドク段階の若手女性研究者を雇用環境整備によって支援している。州は、大学にこのプログラム支援として、年間計 100 万ユーロを出している。

名称にあるブリギッテ・シュリーベン是有名なロマンス文学研究者で、1994~1996 年にテュービンゲン大学の女性問題担当者を務めた、56 年という短い生涯の最後まで女性研究者の問題に注力した(シュリーベン自身も 4 人の子の母親だった)。

「マルガレーテ・フォン・ランゲル大学教授資格プログラム (Margarete-von-Wrangell-Habilitationsprogramm)」は 1997 年に公募を開始し、学術界の構造的要因による女性差別に一石を投じたプログラムである。このプログラムは、女性研究者に大学教授資格の取得を働きかけることにあり、雇用環境整備の費用(年間約 200 万ユーロ)は州と欧州社会基金 (European Social Fund) が半分ずつ負担する。これまでの公募・審査により、支援を受けた助成研究者は 204 人を数える。給与支給という形だが、奨学金による支援とは異なり、助成を受ける人の社会保険の負担も含まれている。ポストは、総合大学、教育大学および芸術大学に組み込まれる。助成期間は最長 5 年

で、そのうち3年は州学術・研究・芸術省と欧州社会基金が、残りの2年はその大学が費用を負担する。応募が殺到するプログラムで、毎回、資格を満たす申請者が助成枠を大幅に上回っている。

名称のマルガレーテ・フォン・ランゲルは、ドイツの大学初の女性正教授で、1904年にテュービンゲン大学で自然科学を学び、1909年に化学の博士号を取得した。女性教授の結婚は1950年まで禁じられていたが、ランゲルは特別許可を経て1928年に結婚している。

バーデン＝ヴュルテンベルク州学術・研究・芸術省はこれ以外にも、メンタープログラムおよびネットワークプログラム、ならびに学位取得以前の段階からSTEM科目を学び、自然科学系および工学系に進んで学位を取得する女性を増やす施策（オープンキャンパスの「informatica femminile」「meccanica femminile」など）などを支援している²²。

同州の大学における教授の女性比率は、1999年から2021年にかけて8.4%から23%へと増えたが、全国的には最下位となっている。

3.2 ドイツの大学におけるダイバーシティ施策

ドイツの大学では、ダイバーシティをもはや「解決すべき問題」とは捉えておらず、大学のパフォーマンスを強化するもの、さらに機会均等にも大いに役立つものとして位置付けている。連邦政府と各州は、ダイバーシティ促進のために助成プログラムおよび研究プログラムを創設し、ダイバーシティを外部資金の授与における判断基準としている。ドイツ研究振興会は、「研究志向の男女平等基準」にダイバーシティを組み込んでいる。州法でダイバーシティ担当者の導入を規定する州や、ダイバーシティ戦略の策定を高等教育資金協定に含めている州もある。

バーデン＝ヴュルテンベルク州の州高等教育法には、(まだ)ダイバーシティに関する記述がない。「第4a条セクシュアル・ハラスメントおよび反差別に関する問題の窓口担当者」では、「大学がその構成員および所属者を、人種、民族背景、もしくは宗教的および世界観の独自性を理由とする差別から保護しなければならない」と規定しているが、性的指向および性自認については言及していない。

2015年には州政府がアクションプラン「受容&同権を支持するバーデン＝ヴュルテンベルク」を可決した。これは、同州のレズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスセクシュアル、トランスジェンダー、インターセクシュアルおよびクィアの人々(総称「LSBTTIQ」)に平等の旗が掲げられた。州学術・研究・芸術省はこのアクションプランを受け、ナチス時代のLSBTTIQ迫害を総括する広範な歴史研究プロジェクトなどへの助成も行っている。

²² 各プログラムの詳細: <https://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/forschung/forschungsfoerderung/chancengleichheit/>.

もともと、チュービンゲン大学を含め、同州の多くの大学は、既に組織計画にダイバーシティを取り入れ、ダイバーシティ事務局を設置し、施策を実施している。導入段階で外部サポートを活用した大学もある。外部のアドバイスには、それまでとは異なる観点で大学を捉え、その変化の糸口を探ることができるといふメリットがある。監査もしくは評価でも、ダイバーシティが大学の重要事項であることが明確になる。

以下に、ドイツの大学がダイバーシティ戦略の確立・推進に活用している主要な外部ツールを紹介する。特に、チュービンゲン大学でも実施した「ダイバーシティ監査」については、詳細に記す。

「トータル・Eクオリティ・アワード(TOTAL E-QUALITY award)」は、大学に限らず、経営・学術・管理組織ならびに15人以上の団体で、多様性のあらゆる次元において、人事・組織施策でインターセクショナルかつインクルーシブに機会均等を実現しているものに授与される。中心テーマはジェンダーで、2016年以降はダイバーシティ部門も設けられている。申請に際して組織は、人材育成における反差別および支援プログラムの実施状況を証明する必要がある。提供されるチェックリストは、自己点検はもちろん、ダイバーシティの実施を新たな展開するツールとしても役立つ。

すでに56の大学がこのアワードを、そのうち18大学がダイバーシティアワードも受賞している(チュービンゲン大学は含まれない)²³。

「多様性憲章(Chartha der Vielfalt)」は、職場における多様性の推進に取り組む企業イニシアティブであり、2010年に設立された協会はドイツの33の大企業の協賛によって運営されている。多様性の認知と企業文化への組み込みを目的とし、すべての従業員が、性別、国籍、民族背景、宗教もしくは世界観、障害、年齢、性的指向および性的アイデンティティにかかわらず、評価されるべきとしている。この憲章に署名すると、その組織において自発的に憲章を実施する義務を負う。協会は、ダイバーシティマネジメント、社会的多様性および職場における寛容性に関するナレッジトランスファーや組織間の経験共有に向けた施策を策定し、手引きなどの資料作成、およびグッドプラクティスの収集・公開のほか、専門イベントや情報提供イベントの開催も手がける。また、ダイバーシティに対する感覚や意識を高めるために世論に働きかけるイベントも開催している。署名団体は4,500を数え、内123は大学である(チュービンゲン大学は含まれない)。バーデン=ヴュルテンベルク州は2012年から協会のメンバーとなっている。EU加盟国のうち26カ国に同様の憲章イニシアティブが存在する²⁴。

ジェンダー・ダイバーシティに特化した組織コンサルティングを提供する協会や連盟もあり、解放的アプローチを支持し、持続的かつ参加型のダイバーシティの定着を目指して、コンサルティングを受ける組織と密接に連携してプロセスを進めている。ジェンダー・ダイバーシティの連盟「多様性の世界(Eine Welt der Vielfalt)」(www.ewdv-diversity.de)や「国際ダイバーシティ・マネジメント協

²³ www.total-e-quality.de.

²⁴ www.charta-der-vielfalt.de/en.

会 (International Society for Diversity Management) (www.idm-diversity.org) はその一例である。

大学におけるダイバーシティに関するネットワークには代表的なものが 2 つある。一つは、各大学のダイバーシティ問題担当の副学長および学長の会合で、2016 年 4 月以降、定期的で開催されている。その目的は、ダイバーシティ・マネジメントを大学組織に定着させるための交流、および大学のディスカッションにおけるダイバーシティの強化にある。もう一つは、全国的なネットワーク「大学におけるダイバーシティ (Diversity an Hochschulen)」で、2012 年から年 2 回の会合を開催している。メンバーは、ドイツの大学でダイバーシティ施策ならびに反差別施策の策定・実施を戦略・実践レベルで担当する人たちだ。このネットワークでは、信頼に基づく経験・知識の共有をベースに専門知識を蓄積・深耕し、各大学のダイバーシティ・アプローチに対して客観的考察を行う場となっている (Koreuber 2017, 32-33)。チュービンゲン大学は両方のネットワークに参加している。

ドイツの大学におけるダイバーシティ戦略の策定・組み込みの為のツールとして最もよく知られるのは、「多様性の形成 (Vielfalt Gestalten)」監査 (通称「ダイバーシティ監査」) である。これは、非営利団体のドイツ研究財団連盟 (Stifterverband der deutschen Wissenschaft) が 2010~2012 年に大学およびその他のパートナーと協同で作上げたものである²⁵。

この監査は、ダイバーシティを事象として受容・保持するだけでなく、大学全体にダイバーシティに配慮した文化を醸成し、学術、大学教育および研究を充実させることを意図している。基本は大学の最大構成集団である学生に焦点を当てているが、そこで考察される領域は学業、大学教育からサービスや相談に及び、人事管理や内部コミュニケーション、建物なども含めている。

ドイツの大学に普及している監査ツールには、前述の「家庭にやさしい大学監査」(2003 年創設) や、大学学長会議の「国際化監査」(2009 年創設) などがあるが、それらと比較すると、ダイバーシティ監査は大学の戦略策定および組織開発のツールとしての意味合いが強い。そのため、外部機関によるダイバーシティ基準をどの程度満たしているかというチェックではなく、大学独自のダイバーシティ戦略の作成・実施に活用されている。ダイバーシティには「定型の青写真」がないため、各大学は自らの目標を設定し、そこへ至る道のみを見いだす必要がある。ダイバーシティ監査の終了時に大学が手にする認定書は、「ダイバーシティ規格」の遵守を証明するものではなく、大学が懸命にその組織開発プロセスを進めた姿勢を認めるものだ。つまりこの監査ツールによって、大学の具体的な要望や要件に対応してく。

2 年に及ぶ「ダイバーシティ監査」は、大学の内部監査プロセスと、他大学と交流するダイバーシティ・フォーラムの二本立てで大学をサポートする。

大学の内部監査プロセスには 5 回のワークショップが設けられている。参加メンバーはダイバーシティ担当者、教員、および大学執行部などで、専門知識を有する独立した監査人が進行・サポート役

²⁵ www.stifterverband.org/diversity-audit.

を務める。この監査人は、ドイツ研究財団連盟の登録者の中から大学側が選定する。2022年時点の監査人としての登録者は11人で、大半は教授だが、コンサルタントも含まれる。

大学は、初期状況を分析し、ダイバーシティ戦略を策定するもしくは発展させ、実施した施策を評価し、必要があればそれを見直し、最後に全プロセスを総括する。監査人はワークショップにおいて、聞き手、ファシリテーター、さらにアドバイザーの役割は果たすが、決して審査官にはならない。内部監査プロセスのガイドラインはあるが、監査内容に対する責任を追うのは大学側である。

内部監査プロセスの開始時と終了時に、大学は自己報告を作成する。開始時の自己報告には、大学の初期状況、特に学生の構成（必要な場合は教職員の構成も）、ならびにターゲット層に特化した、ダイバーシティ志向の既存オファーについて記し、監査プロセスを経て達成を目指す、計測もしくはチェックが可能な目標をまとめ、終了時の自己報告には、監査プロセスを総括し、設定した質の目標がどの程度達成されたかをまとめる。

ダイバーシティフォーラムは内部監査プロセスと並行して開催され、同時期に監査を受ける他大学との交流や情報交換を行う。フォーラムのテーマには、リクルートや選考のプロセス、授業・試験体制、人材育成、大学マーケティング、変革管理などがある。全5回のフォーラムに固定されたアジェンダはなく、重点および課題設定を参加大学の協議によって決めている。参加大学の多様性、プロフィールや戦略、アプローチはそれぞれ異なるため、そこからさまざまな刺激を受けられる点がフォーラムのメリットといえる。フォーラムでの議論の結果や示唆は、内部監査プロセスにフィードバックされ共有される。

監査の開始から約2年後、大学に「多様性の形成」認定書が授与される。有効期限は3年で、延長には再監査が必要となる。

監査の実施費用は大学の規模もしくは学生数によって異なり、2万5,000ユーロ~3万5,000ユーロとなっている。これまでに45の大学が監査を受けており、現在は7つの大学と1つの大学群（チューリンゲン州の8つの大学）が監査を実施中である。

再監査は、初回の監査で策定したダイバーシティ戦略のチェック、強化およびさらなる展開に役立つ。再監査では、大学それぞれのダイバーシティ目標の継続的な追求をサポートし、大学のすべての構成集団をダイバーシティ戦略に組み入れるよう働きかけている。自己報告およびピア・レビューで構成される再監査が終わると、「多様性の形成」認定書の有効期間が3年延長される。

自己報告は、ダイバーシティ戦略の見直しや、初回監査後の進捗状況の把握のためのものである。ダイバーシティ戦略の大学への持続的な定着はどの程度進んだか、大学の日常において維持されている組織構造、施策は何か、特に行動が求められる分野は何か、次の3年でどのような目標を追求すべきかを考察し記す。この自己報告は、専用の手引きを使って作成する。

1日間のピア・レビューはダイバーシティ戦略の客観的かつ建設的な議論・評価に役立つもので、3~5人の外部のピア（同等の立場の人）によって実施される。レビューの進行もピア委員会の召集も、ドイツ研究財団連盟が担当する。

再監査の実施も有料で、大学の規模によって6,500ユーロ~1万ユーロとなっている。これまでに8つの大学が再監査を受けており、現在8つの大学が再監査の準備中である。

チュービンゲン大学は2017年に監査を、2021年から再監査を受け、いずれも認定書を得ている。

III. テュービンゲン大学における機会均等およびダイバーシティ

1. エバーハルト・カール大学テュービンゲン

エバーハルト・カール大学テュービンゲン（通称テュービンゲン大学、以下 UT）は、バーデン＝ヴュルテンベルク州にある 9 つの州立大学の一つだ。1477 年に設立はされ、ヨーロッパで最も歴史のある大学の一つとして幅広い学科群を擁する総合大学である。2012 年に、ドイツの第 3 期「エクセレンス・イニシアティブ」においてエクセレンス大学に採択された。2019 年にその指定が 2026 年まで延長され、ドイツに 11 あるエクセレンス大学の一つとなっている。

UT には福音主義神学部、カトリック神学部、法学部、医学部、人文科学部、経済学・社会学部、数学・自然科学部の 7 学部に関約 30 の学科と 200 以上の科目がある。2021/2022 年度冬学期時点で、学生は 2 万 8,159 人、教授は 539 人、アカデミックスタッフは 5,395 人、職員は 2,353 人で、教授は全員公務員だ。

2021 年の財源は、州からが 4 億 500 万ユーロ、外部資金²⁶が 2 億 5,830 万ユーロ、その他が 3,240 万ユーロである。2018 年には「エクセレンス・イニシアティブ」で 3 つのエクセレンス・クラスターが選定され、国内の研究力の高い大学トップ 3 に入り、州内では最も研究力の高い大学となっている。

獲得した第三者資金をもとにドイツ研究振興会がまとめた大学ランキングで、UT は全分野でドイツ国内 7 位、人文社会科学系分野で 3 位、生命科学分野で 6 位となった²⁷。英国「Times Higher Education (THE)」の 2023 年「THE 世界大学ランキング (THE World University Ranking)」では、UT は世界で 86 位、ドイツでは 6 位。ドイツ国内の様々ランキングでは、全分野でほぼ常にトップ 10 に入っており、神学、医学、法学、人文科学の分野に秀でている。

世界的なネットワークも充実している。ヨーロッパ内外の 527 校と提携しているほか、外国大学との協定やアライアンスを多数締結している。東アジアに 3 つの拠点（ソウル、北京、京都）を置き、その一つがある同志社大学には 1993 年に「テュービンゲン大学同志社日本語センター」を設立している。

2. テュービンゲン大学の男女機会均等およびダイバーシティの現状

UT における男女機会均等施策の制度化は、1980 年代に女子学生が「女性問題担当者」の配置を要求したことに端を発し、「ボトムアップから始まった」と、大学のジェンダー平等担当者の E 教授は言う。当時の教授の女性比率はわずか 5%だった。1988 年に初の「女性支援計画」が決議され、その翌年には初の女性問題担当者が選出され、「女性問題事務局」が設置された。「女性政策」は

²⁶ 外部資金の内訳は DFG が 8,550 万ユーロ、国が 5,890 万ユーロ、財団（寄付その他）が 4,840 万ユーロ、企業が 3,490 万ユーロ、州が 1,690 万ユーロ、EU が 1,330 万ユーロ。その半分以上が医学の研究に、約四分の一が自然科学の研究に投じられている（Jahresbericht [年報] 2021, <https://uni-tuebingen.de/universitaet/aktuelles-und-publicationen/publikationen/jahresbericht/>）。

²⁷ DFG Förderatlas 2021: <https://www.dfg.de/sites/fundingatlas2021/>。

その後、「ジェンダー平等政策」へと発展した。テーマおよび課題は何倍にも広がり、中には分離したものもある(Bauer et al. 2021, 298-303)。

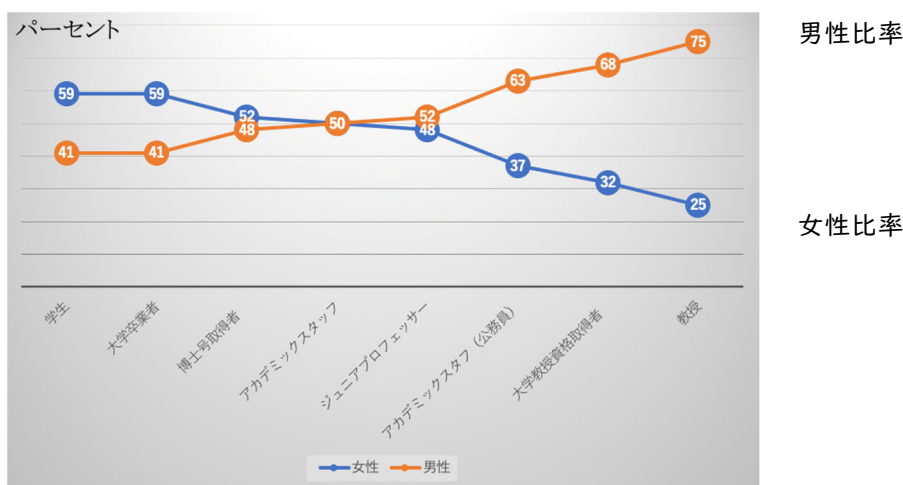
最初のジェンダー平等計画(当時は「女性支援計画」)から目標およびスケジュールの設定が戦略的計画ツールとして盛り込まれ、定期的にデータ収集が行われている。目標は一貫して、アカデミックキャリアの各段階において、カスケードモデルに従って一つ前の段階の女性比率と同等の比率を達成することで、これが UT のジェンダー平等施策の策定・実施・評価のモチベーションとなっている。

2.1 ジェンダー平等

2021/22 年度冬学期の在籍学生のうち、女性の割合は 59%(1 万 6,589 人)で、進学先として UT を選ぶ女性が男性より多い傾向が続いている。STEM 学科でも女性比率は過半数の 55.1% だが、UT には工学部のないことが影響している可能性もある。女子学生の比率が特に高いのは、数学・自然科学部に属する心理学部だ。

学位もしくはアカデミックキャリアの段階が高いほど、女性比率は低くなる(いわゆる「水漏れパイプ」)。図 8 に示す 2000 年の数字からも、特に博士号取得後に学術システムから、つまり UT から離れていく女性が目立って多いことが見てとれる。

図 8: テュービンゲン大学のアカデミックキャリアの各段階における男女比率(2000 年)
(出所: Bauer et al., 2021)



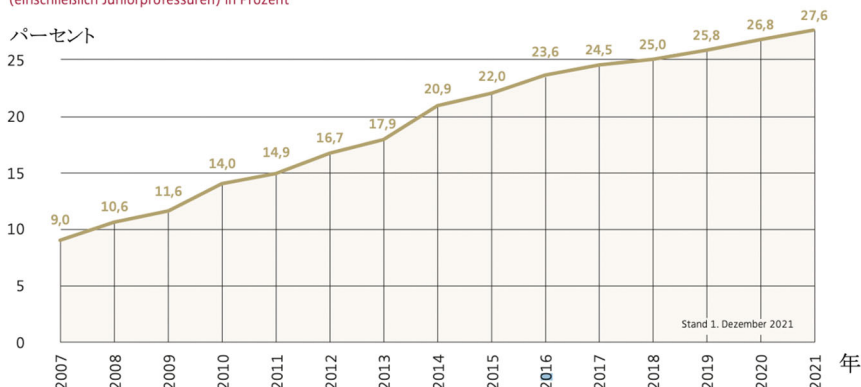
UT のアカデミックキャリアの各段階における男女比率は、全国平均とあまり変わらない(図 2 を参照)。ただし、両グラフを比較する際は、グラフの右端が、全国(図 2)では 2021/2022 年の教授に任用された人の女性比率、UT(図 8)では教授の女性比率である点に注意が必要だ。2021 年に UT で教授の任用を受けた人のうち女性は 60%だが、この数字は、選出プロセスにおいて女性比率が重視される「エクセレンス・イニシアティブ」への申請に関連しており、E 教授も「これが続くことはないだろう」と見ている。

注目すべきは、博士号取得者およびアカデミックスタッフの段階では半数以上が女性である点だ。数学・自然科学部では、博士号取得者の女性比率は48.8%と比較的高いが、アカデミックスタッフおよび大学教授資格取得者になると34.7%に落ち込む。

教授の女性比率は27.6%で、UTはかろうじて国の平均を超えている。2012年と比較すると10%以上、上昇している(図9を参照)。

図9: 2007~2021年のUTにおける教授の女性比率の推移

Anteil der Professorinnen an den Professuren der Universität Tübingen 2007 bis 2021
(einschließlich Juniorprofessuren) in Prozent



出所: Jahresbericht der UT (テュービンゲン大学アニュアルレポート), 2021.

STEM科目でも女性教授の割合は10.8%から22.9%へと伸びている。

ジュニアプロフェッサーの女性比率は、大学全体では54.3%だ(35ポスト中19)。ジュニアプロフェッサーは、原則として最長6年の任期付き(職能の級はW1)となっている。

大学執行部、経営協議会および学部長室における女性比率も増えているが、その程度は異なる。2022年10月には、UTの長い歴史において初めて女性の学長が選出された。4人の副学長は女性と男性が2人ずつとなっている。経営協議会の女性比率は、法律で規定されている40%を超えており、評議会では37.1%が女性だ。中央機関で女性比率が高くなった理由は、直接的な採用活動ならびに負担軽減オプションにあると思われる。

学部レベルでは、学部長の女性比率が12.5%で、男女比率にまだ大きな差がある²⁸。専門機関の部局および委員会で女性が少数派となっているのには、いくつかの原因がある。一つは、無期限の教授の女性比率が25%と低いことだ。もう一つは、任用委員会のメンバーが法律で男女同数と決められていることだ。それ自体は有意義なことだが、現状では、教授の女性比率の低い学部(自然科学部、医学部など)ではそれが女性の負担過剰につながっている。

そのため、アカデミック教員の自治組織や学部長室の役職などの追加任務を引き受ける女性は少なく、大学全体のW3教授(職能の級がより高い)の女性比率よりも大幅に低い状況だ。

²⁸ UTでは、学部長は学部の統括に専任し、教育および研究には従事しない。そのため、このポストに立候補するのは、基本的に、アカデミックキャリアの長いベテラン教授となっている。

ここで挙げた数字を図 10 にまとめる。

図 10: テュービンゲン大学における学生・研究者の女性比率([]内は数学・自然科学部)

	2012	2021
学生 [理系]	58.3 [50.2] %	59.0 [55.1] %
博士課程 [理系]	55.2 [51.6] %	52.7 [48.8] %
アカデミックスタッフ [理系]	42.3 [32.0] %	54.7 [34.7] %
ハビリテーション(大学教員資格)[理系]	28.9 [28.8] %	33.4 [36.2] %
ジュニアプロフェッサー	27.5 [25.0] %	54.3 [50.0] %
教授 [理系]	17.0 [10.8] %	27.6 [22.9] %
上位職・役職:		
経営協議会	31.0%	45.5%
学長室	20.0%	60.0%
評議会	30.0%	37.1%
学部長	7.0%	12.5%

該当がなく、UT は 6 位グループとなった。6 位グループには 17 大学が含まれている。6 位グループより上位にランクされているのは 20 大学である(3 位から 5 位)。そのため、UT は対象になっている 66 総合大学の中、「中位」グループに評価されている。

内訳を見ていくと、教授の女性比率が 2014 年比で上昇したことで、博士号取得者、ポスドク、専任のアカデミック教員、および教授のカテゴリーでは、中位グループに位置する。また、専任のアカデミック教員は、2014 年より増えてトップグループ入りを果たしている。(Löther 2021)

2.2 ダイバーシティ

2022/23 年度冬学期の 2 万 8,688 人の学生のうち、外国人学生は 4,226 人(14.7%)であった。最も多いのは中国出身の学生で、これにトルコ、イタリアが続く(2022/23 年度冬学期の学生統計)。

2012/13 年度冬学期に実施した学生の住居に関するアンケートでは、約 11%がパートナーと、7%が子どもと暮らしているという結果が出た。子どものいる学生の 60%は、授業の間、パートナーが子どもを世話している。男性の 91%が女性パートナーに子どもの世話を任せているのに対し、男性パートナーに任せている女性は 40%にとどまった。2014/15 年度冬学期のアンケートでは、生活費のために常時アルバイトをしている学生が 20%、ときどきアルバイトをするが 28%、アルバイトをしていないが 33%だった。また、連邦奨学金(Bafög)の支給を受けている新入生は 23%だった。

個人情報保護のため、障害や慢性疾患など学生の健康上の不都合を有する学生のデータは存在しないが、相談件数からは、UT で学ぶ学生の約 2000 人がそれに該当すると推測される。障害もし

くは慢性疾患により授業料免除を申請した学生の数から、2014/15年度には少なくとも学生の0.7%が身体の不都合を抱えていた²⁹。

なお、UTでは、学生や教員の性的指向もしくは性的アイデンティティに関するデータは収集していない。

ダイバーシティ室のB室長は、「それらは性格特性に関するもので、データ収集は難しい、このテーマではドイツは米国などよりも慎重だ」、とコメントしている。大学はダイバーシティを「高めたい」と考えているが、そこで重要なのは、数字というよりは多様性や違いにオープンに接する姿勢だ。「属する人が一様ではないグループもあれば、そもそも属するグループが1つだけという人もいない。女性比率の状況把握や、アカデミックキャリアの各段階の目標値設定のために数字を必要とするジェンダー平等とは、まったく状況が異なる」(B)。

3. テュービンゲン大学へのヒアリングについて

本調査の一環で、UTの10人のメンバーに計11件のインタビューを実施した。インタビューの申し込みやアポイントでは、ダイバーシティ室のB室長、ならびにアジアとの共同研究担当者にご協力いただいた。

オンラインヒアリング

調査期間：2022年

調査方法：インタビュー(3件)

対象者(敬称略)：

4/22 17:00-17:45	A ドイツ研究振興協会(DFG) 研究文化課ディレクター
4/28 17:15-18:30	B ダイバーシティ室 室長
11/15 17:30-18:30	C 数学・自然科学部のジェンダー平等担当者

大学でのヒアリング

調査期間：2022年9月12日~15日

調査方法：インタビュー(9件)

対象者：

9/12	B ダイバーシティ室 室長
------	---------------

²⁹ 出典:UTで2016年に実施されたダイバーシティ監査の自己報告(内部資料)。

	D 経済・社会学部のジェンダー平等担当者
9/13	E 大学のジェンダー平等担当者 F ファミリー室 室長 G 副学長(学生・教育担当、機会均等担当)
9/14	H 医学部のジェンダー平等担当者 I 人文科学部のジェンダー平等担当者
9/15	J 福音主義神学部のジェンダー平等担当者 K ジェンダー・ダイバーシティ研究センターのプログラムオフィサー

以下の UT に関する記述は、インタビューおよび最新のジェンダー平等計画の内容を反映したものである。インタビューでの発言には、括弧で名前を記す。

UT のジェンダー平等計画は、5 年毎に州学術・研究・芸術省の承認を必要とする中期計画の一部だ。ジェンダー平等計画の法的基盤は、バーデン＝ヴュルテンベルク州高等教育法で(第 II 章、2 を参照)、承認後は大学のホームページでの公開が義務付けられている。2023 年 1 月 1 日に州学術・研究・芸術省に提出した最新の計画は、7 月からホームページで公開予定である。

4. テュービンゲン大学の機会均等およびダイバーシティの組織・施策

UT のミッションステートメントの I. 自己理解からの引用:

「(省略) テュービンゲン大学は多様性を学術上の優秀性と捉えている。よってダイバーシティおよび機会均等をベースとする大学文化を育み、すべての構成員が性別、民族背景、年齢、社会的背景、宗教的背景、障害、または性的指向にかかわらず、個人の能力を伸ばし、発揮できるようにする。

大学は、障壁のない研究・教育環境を目指す。これには、大学施設のバリアフリー化や社会・言語・文化的障壁の除去が含まれる。

学術における真の機会均等の創出は、学力およびイノベーションの前提条件である。そのためテュービンゲン大学は、学業、研究および教育において今も存在する女性への不当な扱いを排除することを目標に掲げる。この目標を、ジェンダー主流化の趣旨における一貫した指導原理として、すべての決定において考慮する。

大学は、すべての学生、スタッフ、研究者が家庭および社会における責任を負えるように、社会的基準を遵守した労働・学習環境を整備することを、その使命と考える。テュービンゲン大学は、家族にやさしい大学になることを目標に掲げる。

テュービンゲン大学のすべての構成員である研究者、教員、学生、スタッフは共に、その能力と関与によって、研究および教育における大学の成果およびさらなる発展に貢献する。」

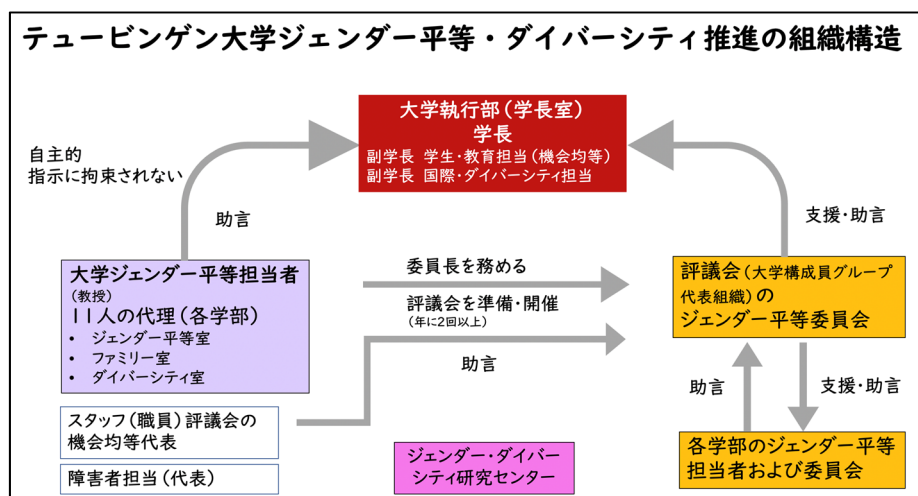
このミッションステートメントに記された3大目標は、UTの機会均等戦略の核でもある。UTは、(1)ダイバーシティおよび機会均等に基づく大学文化を育み、(2)学業、研究および教育において今も存在する、女性および差別を受けているグループ、もしくは少数派グループの構成員への不当な扱いを排除し、(3)すべての学生、スタッフ、研究者が家庭および社会における責任を負えるように、労働・学習環境を整備する、としている。この3つのテーマは個別に取り組むのではなく、シナジーを利用し、共通点、さらに考えられる矛盾点を特定する。機会の不均等は定期的なデータ分析によって特定し、ジェンダー平等の目標にまとめ、管理ツールおよび質管理プロセスに組み込む。

それと並行して、多数の施策によって、大学全構成員の意識向上や、専門機関(学部、学科、および研究ネットワーク)における組織形成を促す。つまり、意識向上や、情報を、組織上・人事上の施策、間接的な管理、質を確保するプロセス・手順、ならびに目標達成度の定期的な評価と組み合わせる。これがUTに機会均等を生み出すのに用いられている戦略ツールである。

次の項では、UTのジェンダー平等計画の体系に基づいて、まず、機会均等の組織への組み込みについて、次にジェンダー平等、研究・学業と家庭との両立、ダイバーシティの3つの領域における施策について記す。

4.1 テュービンゲン大学における機会均等の組織への組み込み

テュービンゲン大学ジェンダー平等・ダイバーシティ推進の組織構造は以下の通りである。



4.1.1 中央機関

<大学執行部>

大学執行部は、学長と4人の副学長で構成され、現在は学長と2人の副学長が女性である。学長室の業務分担計画に1989年に組み入れられた「機会均等」領域を担当するのは、学生・教育担当

の副学長だ。2020年に、国際担当の副学長の担当領域にダイバーシティが追加されて、テーマが可視化されたことで、大学運営における重要性が強調された。

学長室のメンバー全員が、その担当領域において機会均等の考慮を責務としている。この点は、機会均等を担当する副学長も、大学のジェンダー平等担当者も明言していた。「前学長(男性)も16年の就任期間中、平等問題に非常に力を入れていた」という(G)。

<評議会のジェンダー平等委員会>

評議会が、諮問委員会として召集するジェンダー平等委員会は、大学のジェンダー平等担当者を委員長として、年に2回以上開かれる。固定メンバーは、大学のジェンダー平等担当者ならびに職員の機会均等代表(女性非アカデミック職員の窓口担当者)で、さらに、評議会への参加権を有する各構成員集団(教授、学生、アカデミックスタッフ、非アカデミックスタッフ)から同数ずつが参加する。評議会のジェンダー平等委員会は、各学部のジェンダー平等担当者で構成される議決権のない顧問会を設置する。

評議会のジェンダー平等委員会の任務には次のようなものがある。

- 大学のジェンダー平等担当者、ならびにジェンダー平等委員会、各学部のジェンダー平等担当者が法律で規定された機会均等の使命を実施する際の支援および助言。(2021年7月には、ジェンダー平等委員会の管轄領域に、以前から事実上含まれていた学業・家庭の両立とともに、ダイバーシティを追加することが決議された)
- 大学の機関、大学のジェンダー平等担当者、ならびにジェンダー平等委員会、各学部のジェンダー平等担当者がダイバーシティ施策および反差別施策を策定・実施する際の支援および助言
- 研究者および学生の平等に対する施策の有効性のチェック、ならびにその続行案および必要な修正案の策定
- ジェンダー平等担当者およびその代理を評議会に推薦(その権利を有する)

ジェンダー平等委員会の報告、提案、申請については、ジェンダー平等担当者が評議会で説明する。

<大学のジェンダー平等担当者>

評議会が、専任の女性アカデミック教員の中から大学のジェンダー平等担当者を選出する。選出された担当者は、教員と学生のジェンダー平等、ダイバーシティの課題を担当する。任期は2年、再任も認められている。大学の学則には、その任務、権利、および義務が明記されている。

大学のジェンダー平等担当者およびその代理を推薦する権利は、評議会のジェンダー平等委員会にある。大学のジェンダー平等担当者は、憲法に定められている男女機会均等の実施、学問に携わる女性・女子学生に対して現存する不利益の解消において、大学執行部を支援する。また、家庭との両立およびダイバーシティ領域も担当する。

大学のジェンダー平等担当者の任務には次のようなものがある。

- アカデミック自治組織、中央機関の管理部、大学の各構成員集団への情報提供および助言

- 施策が州高等教育法第 4 条および男女平等に関連する他の規定に則しているかのチェック
- 大学の中期計画策定への関与
- 女性研究者および女子学生を対象とする平等施策の策定への関与、それらの施策の実施状況および有効性のチェック
- 家庭との両立およびダイバーシティに関する施策の策定、および差別撤廃ポリシーの策定への関与
- 性別を理由とする、またはセクシュアル・ハラスメントによる不当な取り扱いに関する助言
- アカデミックポストの人員配置プロセスへの関与

大学のジェンダー平等担当者は、その活動について年に一度、評議会へ報告を行う。それに必要となる、UT の男女比率に関する最新の年間統計データは、大学の管理部が提供する。

また、学長室と密接に連携するため、学長室の週会議の議題を定期的に入手し、大学のジェンダー平等担当者が必要だと判断した場合は、その会議に参加して大学執行部に助言を行える。

大学のジェンダー平等担当者は評議会の固定メンバー、中央機関の組織委員会、質管理委員会および大学・教育委員会の議決件を有するメンバーであり、評議会のジェンダー平等委員会を統括する。学長室の研究関連の委員会ならびに振り分けプロセスの委員会のメンバーでもあり、学長室の専任メンバーの選出準備を行うファインディングコミッションで助言役も務める。また、評議会の職務上メンバーではない委員会の会議にアドバイザーとして参加できる。

2019 年 11 月からは、カトリック神学部の E 教授が大学のジェンダー平等担当者を務めている。そのポストに立候補したのは、常に女性問題に取り組んできたため、そして以前勤務していた大学でもジェンダー平等担当者を務めていたためだという。インタビューでは「教授の仕事と並行して取り組むというのは無理な話で、希望者は少ない」と話していた (E)。

業務負担の軽減として、E 教授は 1 学期の責任授業時間のうち週 12 コマ (1 コマ=45 分) の免除を受けることができる。現在は週 4 コマの免除を受け、その補償として講義委託金を得ている。負担軽減の詳細については、大学のジェンダー平等担当者と学長室が話し合っただけで、残りのコマ (このケースでは 8 コマ) はジェンダー平等担当者代理の授業免除に回せる。しかし現実には、それだけで負担が相殺されているわけではない。

大学のジェンダー平等担当者の代理は、以前は 8 人だったが、2021 年に 3 人増員されて 11 人となった。代理は、学部のジェンダー平等担当者でもあり、大学のジェンダー平等担当者の任務が増大している状況を考慮して、中央機関の活動領域を増員した 3 人に割り当てたのだ。

「まず家庭との両立が加わって、さらにダイバーシティもと、ジェンダー平等の担当領域はどんどん広がっているため、さらにキャパシティを増やすことが不可欠だ」(E)。

大学のジェンダー平等担当者の配下には、ジェンダー平等室、ファミリー室、およびダイバーシティ室が置かれている。

ジェンダー平等室は、大学のジェンダー平等担当者、評議会のジェンダー平等委員会、および学部のジェンダー平等担当者としてジェンダー平等委員会の活動を支援する。ジェンダー平等施策の策定・始動・支援、中央機関および学部の管理部の施策実施における助言、人事配置プロセスへの参加体

制への助言を行う。ジェンダー平等室は独立した組織で、活動実施において指示に拘束されないジェンダー平等担当者の指揮下にある。ポスト数は2.5（1つはエクセレンス戦略の助成によるもので、2025年まで）。また、大学の構成員全員に加えて、外部の利害関係者にも「学業・学術における男女平等」に関する情報提供および助言を行っている。

ファミリー室は、学術・仕事・学業と家庭を両立しやすくする施策の組み込みの始動および支援、また、「家族にやさしい大学」監査の実施に向けて、学長室が設置した。大学のジェンダー平等担当者の配下に置かれており、ポストはフルタイムが1つだ。ファミリー室は、ジェンダー平等室と密接に連携し、中央機関および学部の管理部と共に活動し、大学のすべての構成員集団の家庭との両立に関する連絡窓口となっている。

2019年には、「多様性の形成」監査の調整役として、またUTにダイバーシティと機会均等に基づく大学文化を根付かせるために、ダイバーシティ室が設置された。ポストは1つで、権限を束ねてシナジー効果を発揮するため、同じく大学のジェンダー平等担当者の配下に置かれている。

大学のジェンダー平等担当者の事務室の人的資源の大半は、プロジェクトやエクセレンス大学の助成とは無関係なため、ジェンダー主流化、ダイバーシティ主流化および家庭との両立の主流化という趣旨において継続的かつ組織的に任務を進めていくことができる。大学のジェンダー平等担当者には、3室とは別に管理業務に対して、アシスタント人件費の65%、ならびに一般管理費として年間1万ユーロが提供される。3室の雑費およびプログラム経費は、プロジェクト単位で処理し、大学内でその都度申請をしなくてはならない。

4.1.2 専門機関

学部におけるジェンダー平等、家庭との両立、ダイバーシティ

中央機関は、大学全体に対して具体的な目標を立て、その実現に向けて戦略や施策を策定し、それに応じた組織を立ち上げる。大学執行部および中央機関の委員会による目標の実現には、支援や定期的な点検も必要だが、その目標が達成できるかどうかは、専門機関の進め方や意思決定に大きく左右される。学部や学科では、目標、戦略および施策をその組織に応じたものにしなくてはならない。刺激やイニシアティブは、学部から生じて、大学全体の戦略や目標のさらなる展開に組み込まれていく。

以下は、学部におけるジェンダー平等活動に対する推奨が、ジェンダー平等計画に盛り込まれた例で、広範に実施されている。

- 学部・学科のジェンダー平等担当者およびジェンダー平等委員会の設置・権利・任務を学部の規約および内部規定に盛り込む
- ジェンダー平等、家庭との両立、およびダイバーシティに関する政策を、学部理事会の任務範囲に指定
- 学部のジェンダー平等担当者の理事会会議への参加
- ジェンダー平等施策の実施における学部本部の支援

- ジェンダー平等活動の財源の管理、学部の特化したジェンダー平等施策を学部のジェンダー平等担当者が実施(学部長室の支援を受けながら)
- 学生の産休担当者を学科に配置

学部のジェンダー平等担当者に学部教授会における議決権を与えた学部もあれば、ダイバーシティを担当する副学部長を設置した学部もあり、大学執行部はこうした好事例を他学部への水平展開も推奨している。

教授会で選ばれる学部のジェンダー平等担当者は、学部の委員会ならびに評議会のジェンダー平等委員会に関与し、統括する。重要なのは、教授が学部のジェンダー平等担当者となることだ。「強い態度に出て相手の感情を害することもあるため、立場の強い人の方がスムーズに物事を進められる」(I)。

学部のジェンダー平等委員会は、各学科のジェンダー平等担当者で構成され(I)、各学期に2、3回会合を開いている(D)。同委員会は、アカデミックポストの人事配置プロセスで支援・調整を行い、多くの学科で任用プロセスの点検に参加する(ファインディングコミッション)。また、学部独自の助成プログラムや施策を運営し、アテナ・メンタリングやTEAプログラム(いずれも後述)などの大学全体の施策を学部内で実施し、問題などが起きれば窓口としても対応する。

このように幅広い任務を確実に実行できるように、学部はそのジェンダー平等担当者の1学期の責任授業時間1コマ分減らすのに加え、管理業務を学部長室が引き受ける、ジェンダー平等委員会へ補助金を提供するなど、業務の負担軽減策を行っている。責任授業時間の削減もしくは人件費・補助金の追加割り当てという形で軽減するなどしている。

UTはダイバーシティに関する取り組みのプロセスも専門機関で進めていく意向だ。評議会のジェンダー平等委員会は、家族およびダイバーシティのテーマも管轄すると公表しており、大学は現在、専門機関にダイバーシティ担当者の配置を検討している。

学部は既に、原則としてダイバーシティ施策を実行する意思を表明している。インタビュー対象者の大半はそれに賛意を示したが、それによって作業が増えることは間違いなく、作業負担分をどのように補償するかが明らかにされていないと指摘している。ジェンダー平等とダイバーシティを1人が担当するのか(兼務)、それぞれ違う人が担当するのかについては、様々な意見がある。学部のジェンダー平等担当者の一人は、「ダイバーシティの担当とジェンダー平等の活動は絶対に一緒にすべきではないというのが、学部メンバーの統一見解だ。両者は違うものであり、利害関係が相反するのだから」(I)。別学部のジェンダー平等担当者の見解は異なる。「ダイバーシティとジェンダー平等は一緒にする必要はある。ジェンダー平等はダイバーシティの一部であり、両者を分けるのはナンセンス。分ければ不都合が生じるため、両者を対抗させるべきではない。いずれにせよ、任務を増やすのであれば、リソースを追加する必要がある」(J)

研究ネットワーク、リサーチセンターなどにおけるジェンダー平等

UTの研究ネットワーク、リサーチセンターなどもジェンダー平等構想を策定し、ジェンダー平等施策および家庭との両立の施策を実施している。ジェンダー平等室はそのジェンダーコンサルティングの

一環として、それらを支援している。3つのエクセレンス・クラスターは、そのジェンダー平等努力を調整・展開するために、内部規定に明記された独自のジェンダー平等組織およびダイバーシティ組織を有しており、全クラスターにおいて、それぞれのニーズに合わせた多様なジェンダー平等施策が策定されている(C, H)。

4.1.3 資金投入

UTにおける機会均等施策の資金投入はニーズに応じて行われ、既存の施策に対しては次のように固定予算が組まれている。新たな施策の組み込み、または既存の施策の変更が必要な場合は、別の資金が用意される。

- 大学全体のジェンダー平等プログラム:248万3,999ユーロ/年。「女性教授プログラム」、デュアル・キャリア・カップル(Dual Career Couples)の支援、ジェンダー研究を専門とする社会学の講座(Professur)への支援を含む
- 大学全体の家庭との両立施策:大学内保育所、公立施設内の連携型保育所に12万ユーロ/年、ファミリー室の設置に8,500ユーロ/室、おむつ交換台の購入・設置に250ユーロ/台、介護に関する一連のイベント:1,000ユーロ/年
- 専門機関(学部、ネットワーク)のジェンダー平等施策および家庭との両立施策:学部のプログラムに64万6,700ユーロ、クラスターおよびコラボレーション・リサーチ・センターに約30万ユーロ(外部資金で調達)

これ以外に、事務局スタッフ、アシスタント人件費、監査費用、ジェンダー・ダイバーシティ研究センター人件費がかかっている。

4.2 ジェンダー平等施策

UTはジェンダー平等を横断的課題と捉え(ジェンダー主流化の原則)、設定した具体的な、計測可能な目標の達成に向けて、それに即した施策を策定している。まずは大学横断的に、さまざまなユニット(学科レベル、ネットワークなど)について、ジェンダー平等において統計から割り出せる既存の問題点を洗い出す。この分析は、問題点の除去を目指す施策の策定の土台として活用される。この施策の有効性のチェックは事前に設定した周期で行う。

4.2.1 組織上の施策

選出プロセスおよび採用プロセス

学長は、任用委員会が作成した任用提案に基づき、州学術・研究・芸術省の合意を得て教授を任用する。任用委員会のメンバーは、専門知識を有する2人以上の女性と2人以上の男性を含め、女性と男性を同数とする。

2002年以降は、大学のジェンダー平等担当者が、すべての任用プロセスを包括的にコントロールしている。UTの2013~2021年における計312の任用プロセスの内の女性比率は、応募者の

31%（それ以前は 22.2%）、最終候補者リストの掲載者³⁰では 38%（同 25%）、そして教授の任用を受けた人では 40%（同 31.1%）であった。最終候補者リストおよび任用における女性比率は、教授の全カテゴリー（職務の級が W1、W2、W3）において、応募時点の女性比率を大きく上回った。よって、プロセスをコントロールする施策によって、意図した効果が得られたことになる。

プロセスのコントロールの主な要素には次のようなものがある。

- 任用プロセスの手引きに、プロセスにおいてジェンダー平等の使命を考慮するための広範な情報を含め、あらゆるプロセスを採録
- ジェンダー平等担当者代理（学部のジェンダー平等担当者）の関与・支援、大学のジェンダー平等担当者によるプロセスのモニタリング
- 任用プロセスにおけるジェンダー平等担当者代理（学部のジェンダー平等担当者）向けに開催する定期的なワークショップ
- 大学のジェンダー平等担当者と学長室との密接な連携

大学のジェンダー平等担当者である E 教授によれば、大学のジェンダー平等担当者の働きかけによって最終候補者リストは何度も順番が入れ替えられ、リストのトップを女性にすることができたという。課題は、大学のジェンダー平等担当者がプロセスを十分に把握していなければならない点で、ジェンダー平等担当者代理（学部のジェンダー平等担当者）が準備作業を済ませていても、担当者が再度すべての書類に目を通したり照会したりしなければならない。学長室との直接的なつながりも重要で、学長室の意向をくつがえしたこともあるそうだ。（E）

任用プロセスの専門性を高めるために、任用委員会のメンバー全員に対してジェンダー・バイアス・トレーニングが提供される。学長室は定期的にそのトレーニングを受けるよう働きかけている。現在、参加に対するインセンティブ構造を設けられるか、参加を義務化できるかどうかを検討中で、新たなキャンペーン、情報提供イベント、意識向上イベント、および任用プロセスのトップ層への講習会などが計画されている。

「学部長や副学部長にはある程度強制できても、任用委員会のメンバーに無理強いすることは難しい。そのため、何かを提供する、半日座っていただくイベントにするなど、参加者への歩み寄りを模索している最中だ。とにかく時間がネックになる。ドイツでは教授の立場が強く、拒否されれば（実際にそういう人もいる）手立てはない。新学長は、こうした取り組みへの強制力が強い英国のシステムを経験しており、大いに期待している」（E）。

前述したデータから分かるように、教授への応募では女性比率にまだ伸びしろがある。その引き上げに役立つのが積極的採用 (aktive Gewinnung)で、少し前から州高等教育法（第 48 条 3a 項）にも規定されている。

³⁰ 任用委員会が大学執行部に提出する任用推薦書には、3人の氏名を記さなければならない。その推薦書は、事前に学部教授会の同意を得る必要がある。

UTでもここ数年、ジェンダー平等担当者の主導で、これに関連した新たな施策が実施され、プロセスが設けられた。施策の一つがファインディングコミッション (Findungskommission)の創設で、これには各学部のジェンダー平等担当者が参加する。同委員会は、公募の内容が最終的にまとまる前に設置され、学部長もしくはその代理によって運営される。可能な限り、関連する専門能力を持ち、候補となる応募者集団を広く見渡せ、任用委員会に最適な情報フローをもたらすことのできるメンバーで構成する。ファインディングコミッションは、これに基づいて世界の(少なくとも欧州圏の)候補者をスクリーニングし、積極的なアプローチが可能な人のリストを作成する。リストに掲載するかどうかを判断するために、候補者として考えられる女性研究者を「候補者選出シンポジウム」や特別講義に招待することも可能だという。候補者リストは、教授公募の提案書とともに中央機関の組織委員会³¹に提出される。*候補者リストには可能性がある女性研究者だけが記されている。

候補者リストは、事前に組織委員会により、カスケードモデルに基づく応募候補者数と、候補者の研究の質により評価される。選出できる候補となる対象者がいない、もしくは、かなり少ない場合、組織委員会は教授ポストの公募申請を却下できる為、学部は公募要綱が適切かどうか、より多くの女性の応募につながるかどうかを充分検討し作成する必要がある。

組織委員会が承認したスクリーニングリストに基づき、公募と同時に、学部長本人が文書もしくは電話によって応募候補者に、教授に応募するよう働きかける(励ます)。

「働きかける際は、保証できない期待を抱かせないように注意しなければならない。それには、数人の女性候補者に積極的に働きかけていて、全員が講演へ招聘される、もしくは最終候補者リストへ掲載されるとは限らない点を明らかにするよう留意する」(出典:任用プロセスの手引き 2017年版(内部資料))

バーデン=ヴュルテンベルク州高等教育法の最終改正版を受けて、「積極的採用」は任用委員会へ移管された。任用委員会がより早い段階で設置され、公募前にファインディングコミッションの作業を肩代わりすることとなる。ファインディングコミッションが任用委員会に吸収されたのである。よって、少し前からUTには(バーデン=ヴュルテンベルク州の他の大学にも)、独自のファインディングコミッションは存在しない。

積極的採用(候補者選出)の目的は、プロセスにおいて現実的な可能性があると思われる、適任の女性研究者をできるだけ多く見出すことにある。そのメリットとして、応募者候補の枠が広がることで、UTにとって最適な研究者を獲得するチャンスが高まる。これには、採用戦略の国際化も大きな役割を果たす。

もう一つのメリットは、意図的な働きかけによって女性が教授に応募する頻度が高まるという前提でも、競争力志向の任用戦略を追求できるという点である。

³¹ 組織委員会は、組織との関連性がある原則問題すべてに対して、中央機関の委員会である評議会に助言する。組織委員会は特に、教授の新任・再任に際して学部が提出する公募申請を取り扱う。

少し前には、ダイバーシティ概念を正当化するため、ファインディングコミッションを国際的な男性の採用にも活用するという決議もあった。これによって、リストで再び男性が多数を占めるようになるとして、難しい議論も交えて検討がなされ、リストには女性だけを記載することに収まった(D, E)。

任用プロセスに関連するもう一つの施策が、子どものいる女性のハンディキャップ調整(Nachteilsausgleich)だ。子どものいる女性応募者の研究業績に、子ども1人つき2年間(育児休暇を取得したかどうか、またはその期間を問わない)に挙げられたと考えられる分の業績が加算される。子どものいる男性応募者が、この補償を希望する場合は、男性育児休暇(ドイツでは、「両親時間(Elternzeit)」と呼ぶ)の取得期間を証明する必要がある。UTのジェンダー平等担当者は、この施策を任用プロセスの手引きに加えるよう提案したが、受け入れられなかった。結局、募集プロセスにおいて女性応募者の育児期間を配慮するのか、どのように配慮するかについては、各学部委ねられた。そのため、学部は任用プロセスごとに組織委員会に向けて推奨する配慮をまとめなくてはならない。この施策がオプションとなったことに対し、子どものいない男性より不利に感じるとして、特に父親から異議が上がった。

この施策をめぐる議論で興味深いのは、ドイツ以外で育った教員がこの施策を女性優遇の逆差別と見なしたことだ。その一方でドイツ人は、「それなら、家庭でのケアワークも業績に加算しなければ、差別に当たる」とした(H, C, F)。

UTでは、アカデミック職の人事配置プロセスも専門化されている。教授より下位の無期限のアカデミックポストについては、2017年からジェンダー平等室がプロセスおよび結果のモニタリングを実施している。これによって、このカテゴリーのポストにおける女性比率が大きく伸びた。プロセス自体には、原則として専門機関のジェンダー平等担当者が付いている。現在は、プロセス手順を今一度見直しており、ジェンダー平等の使命にかなっているかという観点で調整中だ。

コミットメント・プロセス

学長室と各課は「コミットメント会議」において、研究・教育・学問、ならびにジェンダー平等、組織および体制における共通の目標および今後の展望を設定する。

コミットメントプロセスでは、UTにおける組織上のジェンダー平等作業の重点のうちの一つを具現化し、大学のすべての課に対して定期的に詳細なジェンダー平等分析が行えるようにする。ジェンダー平等室は、課との準備会議に関与しているため、このレベルにおいてもジェンダー平等に関する対話を確立させることができた。経済・社会学部のジェンダー平等担当者は、学部にジェンダー平等活動とその成果の正当性の証明が求められるため(説明責任)、この施策はうまく機能しているという(D)。

セクシュアル・ハラスメントからの保護施策

UTは2003年に「パートナーシップ行動ポリシー」によって、セクシュアル・ハラスメントを含む苦情の申し立てプロセスを設定した。セクシュアル・ハラスメントに関する相談は、ジェンダー平等室で受けている。その後、相談も苦情申し立てプロセスも専門化する必要があることが明らかになり、新しい差

別撤廃ポリシーの枠組みでこれを進めている。この新ポリシーは、透明性のある苦情申し立てプロセス、大学内外への専門家による連絡窓口の設置、予防施策を規定している。この予防施策には、大学全体における定期的なドイツ語と英語による同ポリシーの告知に加え、管理・育成機能を担当する人や、特に危険にさらされる集団などさまざまな対象層に向けた意識向上、エンパワーメント、および再教育のプログラムが含まれる（ダイバーシティの項を参照）。

4.2.2 人事上の施策

UT では、組織上の施策に加え、ジェンダー平等を促進する数々のプログラムおよび施策を策定してきた。これらは、第一にアカデミックキャリアのすべての段階において女性比率を引き上げることを目指している。

以下に、まず学部横断的な施策を、次に学部レベルの特殊な施策の例として、数学・自然科学部の施策を取り上げる。

4.2.2.1 学部横断的な施策

「アテネ・プログラム」

UT は 2013 年から「アテネ・プログラム (Athene Programm)」によって、博士号取得後の若手女性研究者の教授へのキャリアアップを支援している。アテネ・プログラムは、「アテネ・メンタリング (Athene Mentoring)」、「アテネ奨学金 (Athene Grant)」、「アテネ・アドバンス (Athene Advanced)」、および「アテネ・ネットワーク (Athene Network)」の 4 系統のプログラムから構成され、いずれも継続的に評価を行い、構想を展開している。このプログラムは 2012 年に、「エクセレンス・イニシアティブ」の「将来構想 (Zukunftskonzepte)」の指定に際して創設された。資金の一部はエクセレンス戦略の助成から、残りは大学予算から調達しているが、「エクセレンス」期間終了後は、継続するプログラムを大学予算でまかなう。

「アテネ・メンタリング」は、学部・博士課程、およびポスドクの女性を対象としたプログラムで、勉学の段階からアカデミックキャリアに興味を持ってもらうことを目的としている。データ分析から、学部課程修了時から博士号取得時にかけて女性比率が低下していることが分かっており、これに歯止めをかける施策が必要となっていた。また、バチェラー（学士）からマスター（修士）へ、ならびに博士課程からポスドク段階への移行時期は、アカデミックキャリアから外れていく女性が目立つ。メンタリングはカスケードモデルの原則に基づき、あるキャリア段階の女性は、その上位のキャリア段階の女性が担当する仕組みで、そのカスケードは学部課程から女子学生から女性教授まですべてに及んでいる。

このプログラムは、2021 年に 3 学部で試験的にスタートし、ダイナミックに展開している。メンターおよびメンティーの研修は、ジェンダー平等室が担当する。メンタリングは、学部とともにその分野に特化したニーズに合わせてアレンジし、各学部で行う。メンタリングはニーズに応じて、タンDEM（一対一）もしくはグループで実施し、これにワークショップ、ネットワークミーティング、および研修プログラムが並行する。メンタリングにどのくらい時間をかけるかは、メンターおよびメンティーが自分で決められる。ジェンダー平等室では、「メンターを探す手間を省くため」、メンティー経験者のできれば全員にメ

ンターになってもらいたいと考えている。「メンターにとって、メンタープログラムへの参加は少なからずいい経験になるが、参加前の段階でそれを知る人は少ない。このプログラムでは、メンティーとしてもメンターとしても、つまり2度メリットが得られる」(L)³²。ジェンダー平等室は中央機関に、メンターが費やした時間をその責任授業時間に含められるよう要望しているが、今のところ実施されているのは1学部だけである(下記参照)。

「アテネ・メンタリング」は、各学部・学科の状況に合わせてアレンジし、さまざまな形で行われており、これまでに文学部、経済・社会学部、カトリック神学部、および数学・自然科学部で実施された。今回インタビューした学部のジェンダー平等担当者は全員、このプログラムには成果があると評価しており、それが活発な参加に現れていると言う。メンタリングでは特に、先輩から非公式かつ主観的な情報を聞けるため、学生にも研究者にも非常に好評だ(D)。また、中心となるのは、専門知識の継承ではなく、ネットワークに関する情報や、ジェンダーに特化した不都合な状況にどう対処するかなど、ネットワーク作りや意見交換だという(I, E)。このプログラムは、コストがそれほどかからないため、より肯定的な評価を得ている。ただし、カスケードモデルのメンタリングでは、キャリアの各段階に女性が存在することが前提となる³³。

若い女性にとって、どのようにキャリアを形成するかというヒントを得、そこで何が重要かを知ることが、とても心強いと数学・自然科学部のジェンダー平等担当者も言う(C)。このプログラムは第1期が進行中で、計測可能な成果はまだない。成果の計測可能性について、ジェンダー平等室は「影響要因はいくつもあるため、基本的に計測は難しい」とした上で、こう語った。「現在は、コロナ禍の関係で保育の面で問題があり、私たちジェンダー平等担当者がアテネ・プログラムであらゆる努力を重ねても、状況が大きく後退することが懸念される」(L)。

数学自然科学部では、学部のジェンダー平等担当者によって、参加した女性教授がメンタリングに費やした時間をその責任授業時間に、学生はそのアカデミッククレジット(単位)に含められるようになっており、もはや女性として自主的に行う「追加仕事」ではなく、相応の対価を得られるものとなっている(C)。同学部では、現在62人の女性がアテネ・メンタリングに参加している。数学課では、数年前に1人の女性教授の主導で始まり、順調に進んでいる別のメンタリング・プログラムもある。

「アテネ奨学金」は、博士号を取得後の若手女性研究者を支援するために導入された。対象は、ポスドク段階の優秀な若手女性研究者で、ジュニアプロフェッサーも含まれる。2012年以来、支援を受けたUTの女性研究者は67人に上る。これまでに、16人が教授となり、12人が研究のリーダー職を伴うアカデミックポストに、さらに2人がアカデミック以外のポストに就いている。国内外で別のポスドクのポストに採用された人も14人を数えるなど、非常に成果の大きいプログラムであることが証明され、今後も継続される予定だ。アテネ奨学金では2年間、助成金のほか、キャリアプランニングのコーチング、学科横断的なキースキルの専門研修、ならびにワークショップおよびネットワークなどの提供を通じて女性研究者を支援している。

³² UTのジェンダー平等室のアテネ・プログラム担当、Lからのメール(2023年3月6日付け)。

³³ 日本には、教授しかいない大学院も多い。その場合、助教もしくは准教授は存在せず、博士課程の学生が教授に次ぐ地位となる。

「アテネ・アドバンス」は、新任のジュニアプロフェッサーを対象とするキャリアプランニングのコーチング・プログラムだ。ジュニアプロフェッサーの女性比率を50%にするという数値目標は現在達成されているが、6年後、もしくはそれより早く無期限の教授に応募できる環境にする必要がある。女性ジュニアプロフェッサーには、ジェンダーバイアスによって、中間・最終評価で男性より高い点数が求められるため、2021年にこの新しい支援プログラムが策定された。このプログラムは、ジュニアプロフェッサーのスタート時、中間評価および最終評価の前に、対象層に個別にキャリアコーチングを提供する。また、新たにジュニアプロフェッサーに任用された人全員に（女性も男性も）、オンボーディングの一環として専門研修やネットワーク作りの機会を提供している。

「アテネ・ネットワーク」は、アテネ・メンタリング、アテネ奨学金、アテネ・アドバンスに参加する女性の学生・研究者全員を対象に、横断的なネットワーク作りの場を提供するプログラムだ。ネットワーク作り、経験の交換を目的とした非公式な会合、ならびに「プロフェッショナルな」ネットワークに向けた専門研修、および相互支援（年齢やキャリアに関係なく対等にアドバイスをし合うアドバイザリーグループなど）が提供される。

「サイエンス・アンド・キャリア・トーク」

「サイエンス・アンド・キャリア・トーク (Science and Career Talks)」も、女性研究者の支援施策の一つで、2020年に策定され、2021年に初めて実施された。大学は年に数回、著名な女性研究者を2、3日間招待して、学内公開の特別講演や少人数の女性研究者を対象としたワークショップを開催し、そこでモチベーションのアップにつながるロールモデルとして、これまでのキャリアについて語ってもらう。現在は、エクセレンス戦略の助成を利用しており、よい評価が得られれば継続する予定だ。

「ティーチング・イクオリティ・プログラム」

将来アカデミックキャリアを歩む女子学生の獲得および学業におけるジェンダー平等の確立を目的とするUTの「ティーチング・イクオリティ・プログラム (Teaching Equality Program)」(通称「TEAプログラム」)は、ジェンダー学の講義委嘱と女性講師による特別講演を行っている。

UTでは、ジェンダー研究をテーマとする講義やゼミが全くない、もしくはごくわずかしかない学科が多く、学生には、大学で学ぶべき社会人としての基本的観点が不足している。そこで、大学におけるジェンダー研究の促進も兼ねて、このテーマの講義を委嘱している。

各方面で活躍する女性の特別講演により、女子学生は将来の職業人生を思い描ける。優秀な女子学生は多いが、彼女たちには、女性のロールモデルや、仕事をしていく上で対峙する女性特有の壁をどう乗り越えるかという情報が不足している。産業界、官公庁、学術界で活躍する女性の特別講演では、仕事においてどのようなチャンスがあるのか、女性にどのようなキャリアがあるのかを知ることができる。

ジェンダー学の講義と特別公演は、各学部において、そのジェンダー平等担当者が中心となって行われる。

このプログラムは2007年に創設され、2021年に構想が一新された。少し前までは、この「TEAプログラム」の一環として、女性教授の少ない学部へ資金援助をして女性客員教授のポストを設けていた。特に女性のロールモデルがほぼ存在していなかった数学自然科学部では、女性客員教授によ

って対策を講じる必要があった。しかし、この施策にはそれほど効果がなく、たとえば半年もしくは 1 年の短期間のためにラボを用意するのはコストパフォーマンスが非常に低かった。つまり、数学科以外ではこのプログラムはあまり有効に機能しなかった。「費用がかなりかさむのに加えて、最近はずべての学部に女性のロールモデルが存在するようになり、客員教授への資金援助は中止した」(C)。

州および国の支援プログラム

UT は、国の「女性教授プログラム」の 3 フェーズすべてにおいて申請を認められ、教授ポストへの助成を受けている。州の助成プログラムである「ブリギッテ・シュリーベン・ランゲ・プログラム」と、「マルガレーテ・フォン・ランゲル大学教授資格プログラム」でも、UT の多数の女性研究者が助成を受けている。大学は州のプログラムを、教授候補となる女性研究者を増やすのに有効な、追加施策と捉えている。そのため今後も、申請において女性研究者をサポートし、追加的支援のために資金を提供する(3.1.1 および 3.1.2 章を参照)。

大学内の支援および継続教育

UT では、学生および若手研究者の支援となる奨学金、賞、助成金および研究資金の振り分けプロセスを、性別もしくはその他の学術とは無関係の基準を理由とする組織および個人への不当な扱いを排除するように構成している。

これは、国や州が(部分的に)負担する奨学金や支援施策(州の大学院生支援、国のドイツ奨学金など)、学部の博士課程奨学金および博士論文賞、ならびに大学内の支援プログラムにも適用される。

デュアル・キャリア・カップル支援

任用プロセスにおける採用施策として、UT は新たに任用する教授のパートナーに任期付きのアカデミックポストを提供している。自らもこの支援を利用した H 教授は、とても重要な施策だと考えている。同教授は、自分のポストを検討中に、夫にも UT での 2 年間の任期付きのポストが提供され、その後無期雇用になった。2 年の間に、夫はネットワークを構築し、専門性を高めることができた。また、UT がぜひ獲得したい日本の優秀な研究者がいたが、同じく優秀な研究者であるその妻には、任期付きのポストのポストでは納得してもらえないと考え、妻にテニュアトラックのポスト(職能の給は WI)を提供したという例もある(H)。

4.2.2.2 学部レベルの施策—数学・自然科学部

各学部は上記のプログラムを実施するのに加え、そのニーズに合う施策および支援プログラムを策定している。

たとえば数学・自然科学部では、研究補助員の助成申請が頻繁に行われている。ラボで大量の作業を必要とする STEM 学科では、特にその存在が欠かせない。同学部では、ラボの作業もしくはデータ分析に従事する研究補助員 1 人につき、月に最大 40 時間の経費支援を受けることができる。妊娠中、授乳期間中および育児休暇中(子どもが 2 歳になるまで)にこの制度を利用することで、若

い父親や母親が研究を続けられる。化学科や生物学科では、安全上の理由から妊娠中の女性がラボに入れないため、特に意義が大きい(C)。

また、ロールモデルの施策では、博士課程の大学院生およびポスドクで、海外の研究機関で活躍する女性教授の元で研究を希望する女性に、年 3,500 ユーロの支援を行っている。この支援は、これまで 4 回利用されている。

同学部では以下の支援も提供しているが、利用はそれほど多くない。

- ジェンダー関連の研究者ネットワークの構築におけるアシスタントの経費支援
- 若手女性研究者を対象とするワークショップの支援
- 付随的な施策の支援(若手研究者を対象とするアカデミックキャリア関連の継続教育セミナーへの参加に対してなど)
- 学会・大会参加の支援(具体的にジェンダーとの関連がある会議のみ)
- 学部での学会・研究会において、家庭との両立に配慮した環境整備を支援

学部の助成金の申請は、時期や形式を問わず、学部のジェンダー平等担当者に電子メールで行える。申請の承認については、学部のジェンダー平等委員会が、申請の受理後、最初に開かれる会議で決定する。

同学部のジェンダー平等施策の予算は 2 万 1,000 ユーロで、今のところ足りており、申請が承認されないケースはごく稀だという(C)。

これ以外に、博士号課程および教授資格準備中の女性への支援もある。同学部は定期的に、博士課程の女性比率が特に少ない情報学、物理学、数学の学科において、博士課程で 1 年の任期付きポストを公募している。女性の教授資格取得者を増やすことは、同学部の重大な目標であり、定期的に 1 年の任期付きのアカデミックポストも公募している(1 年の延長が可能)。このポストは、UT に在籍したことのある女性が対象で、支援期間中に教授資格論文を完成させることが条件となっている。

もっともこれらの施策は、学術システムにとどまる女性を増やす上で大きな推進力にはなっていないという。キャリアには見通しが必要だが、博士号を取得しても任期付きのポスドクのポストを渡り歩くだけで、教授の任用に至る女性はわずかしかない。アカデミックの中間職には無期雇用のポストがほぼないため、40 歳で仕事がなくなる、学術システムに残れなくなるというリスクはかなり大きい。他の職業は見通しがきき、家庭との両立もしやすいため、学術システムは女性にはもちろん、男性にとっても魅力がない。大学に残る女性は多いが、より柔軟性の高い事務職や学術マネジメントへ流れてしまう(C)。同学部の状況について、C 博士はこう総括する「情報学や AI など、女性が少数派となっている分野はさらに状況が厳しいが、ジェンダー平等に関して学部全体としてはいい方向に向かっている」。

UT のホームページを見てみると、同学部の各学科へのリンク部の写真に、女性の学生・研究者・教授が写っている。これに対し、たとえば同志社大学の理工学部のトップページで表示される写真に写っているのは、ほぼすべて男性だ。大学ホームページをジェンダー平等という視点でリニューアルする

ことは、費用のかからない、絶好の最初の一步ではないだろうか。それは、受験生、学生、研究者、その他の関係者のダイバーシティおよびジェンダー平等の意識を高めることにつながるだろう。

4.3 仕事・研究・学業と家庭を両立しやすくする施策

UT の機会均等政策の 2 本目の柱は、学生、スタッフおよび研究者が、大学では学業・仕事・研究に取り組み、同時に家庭および社会における責任も担えるようにする、いわゆる「両立」の施策である。これには、家事都合により大学の構成員に生じるデメリットの認識、対策の策定・実施が求められる。焦点を当てているのは組織上の施策で、その実施による継続的な変革を意図している。そのベースとなるはファミリー室のコンサルティング業務で、相談者に個別の支援を提供するのはもちろん、組織上の問題の認識、それに対する適切な解決策の模索にも役立っている。また、berufundfamilie 社の「家族にやさしい大学」監査も有用で、UT は 2014 年以降その認定書を得ている。これは、参加型プロセスにおいて、大学のすべての集団に対して家族にやさしい目標および施策を策定する、戦略管理ツールである。

両立の考慮は、大学の横断的な課題と捉えられている。そのため、学業体制における柔軟性、家庭の事情に伴うハンディキャップ補償、家族にやさしい大学設備、さらには「家族にやさしい管理者行動」などに目が向けられている。こうして、ファミリー主流化の枠組みで継続的な家族にやさしい組織の強化・構築が進められる。

家族の概念は、ドイツの多様化するライフスタイルに合わせて意識的に広げており、「家族」とは他者に対して担う長期的な個人責任と捉えられている。他者には、子ども、親、パートナー、兄弟姉妹、孫、祖父母、さらに親族関係の有無にかかわらず介助もしくは介護を必要とする人が含まれる。

労働環境、キャリアの形成、学位取得段階および学業の環境を家庭と両立しやすいものにし、それを組織に根付かせることを目指した施策について、以下に記す。これは、ファミリー室の F 室長のインタビューに基づいている。

保育

ファミリー室は、UT 所属員の保育所探しを支援している。UT にも占有権をもつ保育所があり、学内保育所「Casa JUNIOR」では 16 人、テュービンゲンの複数の保育所で計 17 人を預かれる。また、UT 所属員用にテュービン市から利用枠を購入しているが、人手不足が続くところへコロナ禍が追い打ちをかけ、保育時間が短縮され（14 時 30 分で終了）、また枠があっても預けることができない。そのため、UT が保育に対して多数の施策を実施してきたにもかかわらず、大学所属者の保育の状況は悪化している。施策の中には、会議出張などで緊急にベビーシッターを必要とする場合の緊急保育や「お泊まり保育」など、めったに利用されないものもあるが、アカデミックキャリアにおいて何重もの負担を抱えている親にとっては、心強いバックアップとなっている。

学生もベビーシッターのアルバイトとして活用されている。この制度はファミリー室のイニシアティブによるもので、外部団体 (Verein Tübinger Familienhilfe) が運営している。

パンデミック、それに伴う保育所や学校の閉鎖によって、子どものいる女性のアカデミックキャリアは大きく後退し、それは学問的にも裏付けられるという (E, 他のインタビュー対象者も同様の意見)。女性が育児を引き受け、その間男性は研究を進めたというわけだ。UT の学生の 7~10% に子どもがいるとのデータもあり、ファミリー室に寄せられた相談は 1 年で約 200 件に上った。援助を必要とするのは、多くの場合シングルマザーの学生もしくは研究者で、必要に応じた短期・長期の預け先探しを支援している。最も大事なものは柔軟な対応だが、それを実現するにはかなりの手間がかかる (F)。

家族にやさしい大学設備

ここ数年、UT は家族にやさしい大学設備の整備を継続的に進めてきた。

妊娠中の女性および子ども連れの親の休養・作業場所として、大学図書館には家族用作業室が 1 つ、大学内のさまざまな建物に計 7 つの家族室が設置された。2018 年に学長室が決議した学則により、すべての新築および大幅な改修工事において、ファミリー室が、当該建物に家族室を設置すべきかどうかを検討することになっている。大学の建物内にある約 60 カ所のトイレには、おむつ交換台が取り付けられた。数学・自然科学部では、「キッズボックス」を 2 つ用意している。これは、貸し出しも可能で、「持ち運べる子ども部屋」として職場で子どもの世話をする親が利用できる。ファミリー室でも、授乳期の母親へ貸し出すミニ冷蔵庫を用意している。

ただし、家族室の予約には書面による申請が必要で、「これが事務作業を増やし、利用の妨げにもなっていると」という学部のジェンダー平等担当者の声もある。

「家族にやさしい大学」監査

UT では、2014 年から「家族にやさしい大学」の認定証を掲げている。すでに 2 回の監査を通過し、現在は 3 回目の監査下にある (2014~2017 年初回監査、2017~2020 年再監査、2020~2023 年再監査の強化)。これまでの 8 年間で、大学には家族にやさしい多様なインフラが構築された。この監査プロセスは、大学における家族志向の変革プロセスを促進する「触媒」として機能する。その一例が、監査によって変更された委員会の開催時間で、これには学長の強い働きかけがあった。今では会議は 8 時から 17 時の間に行われ、医学部以外では 18 時以降に任用委員会が開かれることもなくなった (H)。

学長室は当初、この監査に消極的だったが、すでにいくつもの大学が参加していたため、遅れを取ってはならないというプレッシャーが参加につながった。重要かつ有益なのはその構造化された手順で、定期的な合意の締結および報告書の作成に大学執行部の署名を求めることで、トップ層のコミットメントも保証される (F)。

ファミリー室は現在、相談や情報提供を幅広く手掛けるほか (ホームページおよび対面)、家事都合のある人への差別の排除を目指し、広報活動および大学全体の意識向上の強化に取り組んでいる。8 年前から主催している、介護をテーマする実践志向の講演会 (予防、認知症などについて) も、当初は参加者が少なかったが、最近では満席で参加者の約 20% が男性となっている (F)。

こうした施策が、女性および男性の研究成果の向上につながるのかという質問に、F 室長は次のように返答している。

「大学や研究を男性中心にする選択肢もあるが、それでは状況は変わらない。しかし、社会にとって子ども、つまり後継者や質のよい研究が大切なら、男性も女性も朝から晩まで大学に縛り付けない環境が必要だ。誰もが研究だけに打ち込みたいわけではなく、プライベートも楽しみたい。その両立がうまくいくほど、研究成果を上げるエネルギーも湧きやすい。これこそが、大学の意思決定者にとって何よりの論拠ではないだろうか」

4.4 ダイバーシティ施策

UT では 2014 年に初めてダイバーシティ計画を策定し、ジェンダー平等計画とともに、2017～2021 年の組織計画や中期計画に盛り込んだ。いくつかの事情を受けて、最新計画ではダイバーシティの部分に数ページ分内容が追加されている。また、「多様性の形成」監査の一環としてダイバーシティ戦略を策定し、それに基づいてさまざまな施策を展開してきた。

以下に、ダイバーシティ戦略の内容を示す。

- UT のダイバーシティ戦略は反差別を掲げ、組織的な活動アプローチを追求する。重要なのは、排除メカニズムおよび不当な扱いを認識・列挙し、それらを排除する施策に着手する、ならびに文化および組織を変革していくポリシーによってそれらに対抗することである
- それには、問題意識を喚起し、大学所属者のダイバーシティに対する意識を向上させることも含まれる
- ダイバーシティ戦略の主要要素は、意識向上、啓蒙、研修、意識改革、そして組織文化変革である。これらによって、UT はダイバーシティ志向のインクルーシブな大学になる
- UT はダイバーシティを、ジェンダー平等および家庭との両立と同様に、大学横断的な課題と捉え、ダイバーシティ主流化のアプローチを支持する
- ダイバーシティをインターセクショナルなものとして理解する

このダイバーシティ戦略の実施においては、公平性とおよび卓越性が重要なモチベーションとなる。

次項以下で、まずはダイバーシティ監査の実施について詳しく述べ、次にその他の施策をいくつか紹介する。

4.4.1 ダイバーシティ監査「多様性の形成」

ドイツ研究財団連盟の提案を受け、UT は 2015・2016 年にこの監査に参加し、2017 年以降、認定書を得ている。監査には、他の 6 大学も一緒に参加した。そのプロセスは、基本的に 3.2 章に示したとおりである。2020 年には、再監査の実施について同連盟と合意を交わし、2021 年にその土台となる自己報告を提出した。同年、外部のピアによって UT のダイバーシティ・マネジメントの監査作

業が、また7月20日には再監査の一環としてオンラインでピア・レビューが実施された。このレビューは、ドイツ研究財団連盟と外部のピアによって行われ、大学からも何人かがゲストとして参加した。それに先駆けて、学内でダイバーシティ戦略の公開プレゼンテーションと公開ディスカッションを実施し、教員、スタッフ、学生もチャットでディスカッションに参加した。12月17日には再び「多様性の形成」の認定書が授与された。この認定書の有効期限は2024年末で、「家族にやさしい大学」証明書とともに、学長室の入り口に飾られている。

この称号はUTにとって大きな意味を持つが、ときどき求人募集に登場するくらいで、大学の出版物の表紙を飾ることもなく、その存在は「探さないとわからない」状態となっており、大学のブランディングに十分活用されていない、とダイバーシティ室のB室長は指摘する。

ダイバーシティ戦略の設計に関して、ドイツ研究財団連盟側からはこれといったルールも基準リストも提供されなかったという。「内容については基本的に自由裁量だった。テュービンゲン大学は総合大学であり、特定の科目群や特定のダイバーシティカテゴリーだけに目を向けてはいない」(B)。

監査の実施で重視されるのは、このテーマに集中的に取り組んでいるかどうかであって、特殊な特性もしくは独自の特徴を考え出したかどうかではない。

「ダイバーシティの大学ネットワークでも、『研究志向の男女平等・ダイバーシティ基準』の一環でドイツ研究振興会がまとめた各大学の施策を見ても、どの大学も同じようなテーマを扱っているという印象が強い。例を挙げれば、ダイバーシティに対する意識向上、人事配置プロセスにおけるダイバーシティの考慮、「エクセレンス・イニシアティブ」で選定されたエクセレンス・クラスターのイニシアティブへのアドバイス、差別撤廃ポリシーやそれに必要な苦情申し立てプロセスの策定などだ」(B)

4.4.2 ダイバーシティ施策

UTにおけるダイバーシティ施策の重点は、研修、相談、予防、意識向上、およびエンパワーメントの計画を実行に移すことにある。従来は、すべての施策を中央機関で実施していたが、現在は、専門機関における施策もそれに必要な組織の構築も専門機関で展開している。

差別撤廃ポリシーおよび差別相談

UTのダイバーシティ戦略の土台となっているのが、差別撤廃ポリシーの策定と、透明性の高い相談プロセスおよび苦情申し立てプロセスの実行で、それらによって「反差別文化」を確立することを目指している。具体的には、ダイバーシティおよび反差別とは何かをわかりやすく定義し、広く意見をやりとりする、ダイバーシティへの意識を向上させる、差別を明るみに出す、両テーマを「口にできる」環境とするなどがある。これによって、不正行為を取り締まるだけでなく、責任の追及の先にあるコミュニケーションプロセスおよび学習プロセスにつなげられる。2013年に発効した評議会の「パートナーシップ行動ポリシー」は、この差別撤廃ポリシーに引き継がれた。

ダイバーシティ室では現在、差別を受けている学生の個別相談を受け付けている。スタッフには相談経験や専門知識はあるが、専門教育を受けた相談員ではない。「スタッフはみな大学の職員で、完全に独立した相談員ではないが、守秘義務をは徹底している。心のうちを聴いてもらえれば良いという人も多く、まだ専門的な助けを得られる段階ではないと感じる人もいるだろう」(B)。また、差別事例の文書化もダイバーシティ室とコンタクトを取るきっかけとなっており、同じ差別が繰り返された時に申し出がしやすくなっているという。

新しい(まだ決議前の)差別撤廃ポリシーに基づくプロセスを専門化するため、UTでは反差別の連絡・相談窓口の設置を計画している。大学の構成員全員に向けた、透明性の高い、専門的で中立の、独立した窓口にするという。また、外部の連絡窓口との連携も検討中で、これには、被害者の相談へのハードルをさらに下げる、内部のバイアスを避ける、差別の評価および対処のプロセスに外部の中立な専門家を巻き込めるといったメリットがある。

任用プロセスおよび人事配置プロセス

従来の求人募集用の大学全体のテンプレートには、ダイバーシティを考慮した文言が入っていない。重度の障害者への特別な配慮、女性が少数派の領域における女性への支援などはあっても、ダイバーシティの他のカテゴリーへの言及はない。

ダイバーシティおよび家庭との両立というテーマへのUTの関心を求人募集でもアピールできるように、今後は募集文言をそれに応じたものにする予定だ。学位・資格取得に要する時間もしくは研究業績の点で、アカデミックキャリアにマイナス影響を及ぼした差別があっても、そうした情報を得られなければ、考慮することもできない。そこでUTは先回りして、考えられるマイナス要素を応募時に応募者自身に挙げてもらうというアプローチをとった。このアプローチでは、プロセスへの関与者全員へのバイアス研修、さらに、さまざまなマイナス要因の重み付けを批判的に熟考することが前提条件となる。

また、任用プロセスをダイバーシティに配慮したものにする必要も必要だ。任用委員会のメンバーには、それに応じた「アンコンシャス・バイアス」研修を受けさせなければいけない。

また、学業・研究・労働環境を差別のないオープンなものにするには、リーダー層がキーパーソンとなることから、UTは2021年に「優れたリーダーシップのガイドライン」を策定した。他には、ジェンダーニュートラルな表現の事例集の作成、意識向上キャンペーンやフォローアップキャンペーン、フォローアップセミナーの開催、トランスジェンダー、インターセクシュアル、およびノンバイナリーの支援、病気や障害のある学生もしくはファーストジェネレーション(親が非大学卒の学生)の支援などの施策がある。

上記からわかるように、UTはジェンダー平等、学問と家庭の両立、ダイバーシティの3つのテーマを同時に追求している。ジェンダー平等は、ダイバーシティの一領域とみなされ、そう扱われることもあるが、従来と同様に特殊な位置付けであり、別個に扱い、リソースもそれに応じて用意される。今後も、すべてのキャリア段階で半数以上のポストに女性が就くまで、明示的な女性の支援および支持は続く(H)。つまりジェンダー平等は、日本でも一般的になりつつあるように、ダイバーシティの概念に包括されない。しかし実際には、任用プロセスで白人女性と有色人男性のどちらをリストの1位にす

るかなど、どのセグメントによる機会均等が優先されるかを定めることが難しいことも少なくない(K)。こうした衝突とどのように折り合いをつけるかは、依然として大学内議論のテーマとなっている。

4.5 ジェンダー・ダイバーシティ研究センター

UT では、制度化によるジェンダー平等政策の展開が、過去においても、現在も、学問としてのフェミニズムおよびジェンダー研究の展開と密接に結び付いている。1983/84 年度に、公開の一般教養講座 (Studium Generale) で初めて女性研究をテーマとする講座が開催されて以降、ほぼ毎年、男女平等などをテーマとする公開講座を提供してきた。1996 年には、激しい議論の末にジェンダー研究の女性教授が初めて誕生し (ジェンダーの社会学)、その後 1 人の女性が英文学およびジェンダー学の教授に就任している。しかしながら、ジェンダー研究に取り組む人の大半は、今もなお、学生およびアカデミック中間層の研究者である。その成果は、UT のジェンダー平等政策の展開において大きな意味をもっている。また、目を向ける対象も、性別を理由とした差別から、それ以外の属性による差別およびインターセクショナリティ (属性の交差によって起こる差別の理解) へと広がっている (Bauer et al. 2021, 300)。

2013 年のジェンダー・ダイバーシティ研究センター (ZDG) の設立によって、UT には、ジェンダー、セクシュアリティ、および社会の多様性の問題に関する研究の一元的なコーディネート・発案・実施を担当する機関が生まれた。UT のジェンダー平等政策を研究によってサポートすることも、同センターの任務となっている。学部横断的かつ学際的な研究センターとして、ジェンダーおよびダイバーシティに関する研究分野で人文科学、社会学、自然科学の学者間の対話を促進し、あらゆる対象領域におけるジェンダーとダイバーシティの接点における研究課題を開拓している。メンバー間で意見交換をして、専門家および興味を持つ一般の人々に向けて学会、研究会、ワークショップ、およびシリーズ講義も企画している。また、UT のジェンダー研究者とダイバーシティ研究者や国内外の研究組織とのネットワーク作りも重要な任務だ。現在、同センターではカリキュラムにも採用してもらえるように、大学教育向けにもっとよい企画の検討・交渉を進めている。学生向けの独自科目とするには、その学部の他科目との兼ね合いも考えなくてはならない。学生の興味はかなり大きい、と同センターの K センター長は言う。

同センターは学部の附属機関ではなく、学長室が設置した約 50 の中央機関の一つだ。メンバーはセンター長、センター長代理で、いずれも無期限のフルタイムのアカデミックスタッフだ。センター長およびセンター長代理は、UT でジェンダーもしくはダイバーシティに関連する授業も担当している。センター長はさらに、評議会のジェンダー平等委員会およびその他の大学の委員会のメンバーでもある。

同センターの予算 (人件費以外) は年 3 万ユーロで、プロジェクトへ第三資金が投入されることもある。K センター長は、他大学では教員が本業の傍ら運営するバーチャルセンターが多いが、UT のセンターには専任のスタッフと十分な財源があるため、成し得ることもそれだけ多い点を強調する。実際に、複数の学部の教授の支援を得て、催しやプロジェクト、刊行物を実現している。

同センターの設立には、国の「エクセレンス・イニシアティブ」が大きな役割を果たし、最初の数年間はその助成金が投入されたがその後このセンターの人件費やその他経費は大学の予算に組み入れられた。「エクセレンス・イニシアティブ」へのその後の申請では、毎回ジェンダー・ダイバーシティ研究

センターがフラッグシップとして掲げられている。「エクセレンス・イニシアティブが注目するテーマは、ジェンダー平等だけではない。研究テーマとしてのジェンダー平等やジェンダーも重要になっている」
(K)

イベント、計画策定、今後の展開に対しては、教授を中心とするさまざまな学部のメンバーの会合、ならびに国際的な顧問会が同センターのスタッフに助言を行っており、センターとの接点がさまざまな学問分野へと広がりつつある。

IV. おわりに

ドイツも学術システムにおける男女同数制にはほど遠い状況であり、頂点に立つ教授では女性が5人に1人程度でしかない。2000年代以降多くの動きがあったが、変化のスピードは遅く、特に博士号取得後に学術システムを離れる人は今もなお女性の方が多い。アカデミックキャリアは依然として女性に厳しく、新型コロナウイルスのパンデミックを背景にその不平等があらわになった。

テュービンゲン大学は長いプロセスを経て、ジェンダー平等、家庭との両立、およびダイバーシティの領域で大きな進歩を遂げた。それを後押ししたのは、本稿に記した法的枠組み、全国的な研究助成における基準、ならびに大学内の組織、大学内外の支援プログラムおよび支援施策だ。

本調査の目的は、ドイツの施策、特にテュービンゲン大学の施策の内、日本の私立大学のジェンダー平等およびダイバーシティの促進、ならびに女性研究者の割合およびその研究実績の引き上げに適するものを特定することにあった。ところが、ドイツと日本では社会的・文化的枠組み条件が異なり、また、学術・高等教育システム、大学内の組織構造およびプロセスも異なることから、その特定は容易ではなかった。

たとえば、ドイツでは大半が国立大学で、各州の州高等教育法が適用される。同法は、ジェンダー平等の組織および施策について詳細に規定しており、大学にはその実施が義務付けられている。これに類する法的基準は日本にはない。

また日本には今はまだ、申請時に一定のジェンダー平等基準の遵守およびジェンダー平等構想の提出といった基準を設けている研究助成機関はない。ドイツ研究振興協会やホライズン・ヨーロッパ (Horizon Europe) は、ほぼすべてのプログラム (エクセレンス・クラスター、研究ネットワーク、コラボレーション・リサーチ・センター、および大学院プログラムなど) の申請で女性比率 40% を条件としている。「大学にとって死活問題である外部資金の獲得およびそれに伴う条件が、テュービンゲン大学のジェンダー平等を大きく、また新たなテーマであるダイバーシティを徐々に前進させるのに大きな役割を果たした」と今回のインタビュー対象者全員が口を揃える。テュービンゲン大学は 10 年以上にわたって国の「女性教授プログラム」を女性教授ポストの財源として活用しており、こうした金銭的インセンティブも大学にとって何よりの追加資金となっている。日本の学術政策および助成団体が、私立大学に対してそうしたインセンティブをどの程度展開しているのか、もしくは計画しているのかは、(まだ) 調べがつかっていない。

本稿で紹介したテュービンゲン大学の内部組織上の施策および支援プログラムを、日本の、特に私立の大学にそのまま導入することはできないが、そのアイデアやアプローチを参考にして、日本の各大学の状況およびニーズに合わせた施策にすれば、効果を得られるのではないだろうか。

とりわけ、学部レベルでジェンダー平等およびダイバーシティ担当者を配置すること、つまりボトムアップ型にすることが、大学所属者全員の意識改革、ならびに任用プロセスの適切化を大きく後押しする、というのが私見である。ファイディングコミッションおよびハンディキャップ補償が、女性教授の積極的採用を後押しとなる大学もあれば、カスケードモデルのメンタリングが若手女性研究者を学術シ

システムにとどまらせるのに有効な大学もあるだろう。ダイバーシティ監査もしくはジェンダー平等監査への参加を通じて、他大学と協力して適切な戦略および施策を策定するという手もある。いずれにせよ、実施するにはスタッフ、調整機関もしくは事務局が必要になるだろう。

大きな壁となるのは財源だと見ている。チュービンゲン大学のジェンダー平等施策およびダイバーシティ施策の多くには当初、「エクセレンス・イニシアティブ」など支援プログラムから資金が投じられ、大学で予算が組まれたのは後になってからだ。ジェンダー平等およびダイバーシティが大学の優位性およびイノベーション・研究力の向上につながり、それによって大学の研究成果が高まり、さらにはより多くの外部資金の獲得につながる。チュービンゲン大学のケースでは、そのアプローチおよびアイデアを首尾良く実行に移すことができた。日本の私立大学がそうしたポジティブな循環を生み出すには、おそらく同様のインセンティブ、そしてより多額の立ち上げ資金が必要になるだろう。

そして、コミットメントを高める論拠となるのが、大学の社会的使命だ。今回のインタビュー対象者は、公平性、ダイバーシティ、および男女平等は社会での重要度が高く、大学はそれに応じた教育を行う使命を担っており、大学の評判もそれに左右される、と述べている。まったく同じことが、評判および名声が収入に直接結び付いている日本の私立大学にも言えるだろう。

日本では、STEM 科目の女子学生比率が非常に低い。この不均等の是正を課題と捉え、将来の親世代および教員世代が積極的に平等・ダイバーシティを進められるように、構成員にそれに向けた教育を行うことは、社会の模範的役割を担う大学にとっての使命ではないだろうか。

本調査において、「女性の積極的採用もしくは意識向上施策の義務付けといった“過激な”施策は、大学の男性構成員に脅威を与えかねない、よって日本には適さない」という論拠をよく耳にしたが、それには同意できない。優秀な頭脳をめぐるグローバル競争でこれ以上遅れをとらないようにするには、大胆な一歩が不可欠だ。もちろん、ジェンダー平等政策の恩恵にあずかれない人もいる。いくらポストを新設したところで、全員を学術システムにとどめておくには足りない。男性中心の政策であれば教授になっていたはずだと歎いている男性もいるだろう。しかし、これまでの学術キャリアにおける女性のチャンスが不当に少なかったのであって、それを多少改善しても平等には反しない。チュービンゲン大学でも、激しい議論および（今も継続中の）数十年にわたる懸命の努力がなければ、持続的な変革は起こらなかっただろう。

こうした努力に加えて、必要とされたのは、この取り組みに対するポジティブな視点である。優れた研究者を獲得できる大学となる為には、「この大学では、教職員・学生が、家庭、仕事、学問が両立可能であり、それぞれが個性を伸ばせる」といった大学のイメージ作りが大切である。ジェンダー平等、ダイバーシティというテーマに取り組むことは、大学のポジティブなイメージ作りにつながり、つまり、各私立大学のブランディング戦略として優れた手法であるとも言える。

参考文献

Bauer, Gero, Ingrid Hotz-Davies, Inken Köhler, Ruth Scoralick & Susanne Weitbrecht, "Von der Frauenbeauftragten zum Forschungszentrum: Gleichstellungspolitik, Geschlechter- und Diversitätsforschung an der Universität Tübingen", Blattner, Evamarie, Wiebke Ratzeburg, Udo Rauch (Hrsg.), *Queer durch Tübingen: Geschichten vom Leben, Lieben und Kämpfen, Ausstellungskatalog*, Tübingen, 2021, 298-303.

Feldmann, Maresa, „Der Blick in die Breite: Befragungsergebnisse zur Relevanz von Gleichstellung an deutschen Hochschulen“, Schacherl, Ingrid, Melanie Roski, Maresa Feldmann & Birgit Erbe (Hrsg.), *Hochschule verändern: Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess*, Opladen, 2015, 163-199.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung - 26. Fortschreibung des Datenmaterials (2020/2021) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*, Bonn, 2022.

Koreuber, Mechthild (Hrsg.), *Diversity gerecht werden - Heft 1: Strategien für zukunftsfähige Hochschulen*, Berlin, Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin, 2017.

Löther, Andrea, *Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2021*, Köln, GESIS - Leibniz Institut für Sozialwissenschaften, 2021.

Löther, Andrea, Lina Vollmer (Hrsg.), *Gleichstellungsarbeit an Hochschulen: Neue Strukturen - neue Kompetenzen*, Opladen, 2014.

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWFK) Baden-Württemberg, *Beste Perspektiven für Frauen in Wissenschaft und Kunst: Maßnahmen und Förderprogramme in Baden-Württemberg*, 2017, 3-4.

Schacherl, Ingrid, Melanie Roski & Birgit Erbe, „Neue Hochschulsteuerung und Gleichstellung - Die strategische Neuausrichtung und strukturelle Verankerung von Gleichstellungsarbeit an Hochschulen“, Löther, Andrea, Lina Vollmer (Hrsg.), *Gleichstellungsarbeit an Hochschulen: Neue Strukturen - neue Kompetenzen*, Opladen, 2014, 57-73.

付録

DFG Research-Oriented Equity and Diversity Standards

Members of the DFG commit to the “Research-Oriented Equity and Diversity Standards” and take appropriate measures to implement and maintain them. The aim is to sustainably promote equality in the research system among all persons of different genders, backgrounds, experience and characteristics. Their talent, their potential and the richness of their ideas will benefit the enhancement of the quality of research and teaching. Responsibility for this and in particular for ensuring an appropriate ratio between women and men at all academic career levels lies with each individual institution. Other dimensions of diversity such as gender and gender identity, sexual orientation, age, ethnic origin and nationality, social origin (based on aspects such as economic situation, non-academic family background, migration history), religion and ideology, disability or chronic/long-term illness are also to be taken into account.* Consideration should also be given to cases where a single person combines several such dimensions of diversity (intersectionality and its significance).

Compliance with the “Research-Oriented Equity and Diversity Standards” is a relevant criterion for DFG member institutions in connection with the approval of funding for DFG research consortia. In the case of non-members, the substance of the standards on equity and diversity is also duly taken into account in the review and decision-making process for proposals submitted by higher education institutions (HEI) and non-HEI research institutions.

The structural and personnel-related equity and diversity standards correspond to the following criteria: **consistency, transparency, competitiveness and forward-looking orientation, and competence.**

A. Structural equity and diversity standards

1. Equity and diversity are pursued **consistently** and visibly at all levels of the organisation and are embedded as a strategic management task. All structural and management measures within the institution are systematically geared towards equity and diversity. The aim is to explicitly take equity and diversity into consideration in all staff- and resource-related decisions as well as infrastructure measures within the institution and integrate it in the quality assurance process.
2. **Transparency** of equality requires the collection and publication of continuous, differentiated data at all academic career levels, in particular concerning the

participation of women and men. The same applies to other dimensions of diversity - as far as legally permissible.

3. The institutions adopt a **competitive and forward-looking** approach to gender equality by empowering individuals to combine care work and career, countering gender stereotypes and accommodating individual life plans.

4. Procedures in the member organisations must be transparent, structured and formalised with respect to equity and diversity. This includes consistently countering personal dependencies and verifiably ensuring the **competence** to review and assess individuals, (academic) achievements and research projects in an unprejudiced way both in terms of the people involved and of any gender or diversity aspects in research.

5. A transparent culture of discussion and error in which tolerance and mutual respect are promoted is a vital underlying requirement in ensuring equity and diversity.

6. Institutions are aware of their responsibility towards members, employees and other persons when it comes to ensuring protection against sexual harassment, discrimination and bullying as well as the creation of an exemplary diversity-sensitive culture.

B. Personnel-related equity and diversity standards

1. Equity and - where possible - diversity should be ensured **consistently** in all phases of staff recruitment and hiring and in resource-related decisions.

2. Setting and publishing targets for the participation of women and men at all academic career levels (including employment terms and conditions) creates **transparency** for the attainment of equality. This is based on differentiated data for women and men with regard to university degrees, doctorates, junior professorships, heads of junior research groups, professorships and leadership positions in the administration of the respective institution. Data collection concepts can also be developed and implemented for other dimensions of diversity as far as is legally possible. For the purposes of data collection and reporting, institutions are referred to the recommendations set out in the Research Core Data Set (KDSF) and the definitions in the Higher Education Statistics Act.

3. To ensure equity and diversity in a way that is **competitive and forward-looking**, staffing decisions must be based strictly on track record and performance, not on non-academic criteria. Any career-inhibiting effects of diversity must be neutralised. Academic competition and the DFG's funding procedures must be designed to be accessible to structurally underrepresented groups.

4. In order to ensure **competent** and equity- and diversity-sensitive assessment of individuals, procedures must be designed to raise awareness of diversity-inhibiting performance parameters and bias effects and to detect and correct such factors.

*The DFG is aware of the fact that the aforementioned terminology is currently being debated (cf. for example <https://www.charta-der-vielfalt.de>) and that the social construction of inequality is itself based on terminology. At the same time, there is a need to identify central points of departure for antidiscrimination measures in research. The academic institutions implementing anti-discrimination measures are free to use their own terminology.

出典:

www.dfg.de/en/research_funding/principles_dfg_funding/equal_opportunities/general_information/research_oriented/index.html.