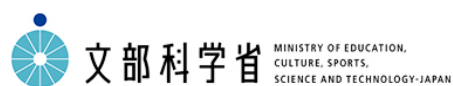


令和3年度採択「文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(調査分析)」



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

欧州理工系大学における

女性研究者活躍推進事業に関する調査

A Survey on the Project to Promote Female Researchers in STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics) Universities

同志社大学ダイバーシティ研究センター

2023年3月



概要

この報告書は、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費実現イニシアティブ（調査分析）」の一環として行われた調査の結果をまとめたものである。

本調査は、海外の大学と日本の大学（国立大学・私立大学）の女性研究者支援の取り組み状況を明らかにすることを目的とし、2022年に実施された。欧州を中心とした理工系トップ大学の国際コンソーシアムである T.I.M.E.Association 加盟機関（ランダムに抽出した 25 機関）に対し、インターネットを通じてアンケート調査を行い、計 16 校から回答を得た。質問紙は、各大学のダイバーシティ支援の現状に関するものから構成されている。分析では、本調査から得られた回答と、全国ダイバーシティネットワークが 2019 年（2 月～6 月）に実施した「全国大学・研究機関における男女共同参画・ダイバーシティの推進状況に関するアンケート調査」にて公表している数値を用いた。

目次

1. 調査方法	4
1.1 方法と対象	4
1.2 質問紙	4
2. 回答の分析	7
2.1 女性研究者・教授を支援する組織が大学内（法人含む）にあるか	9
2.2 男女共同参画の推進	9
2.2.1 貴大学・貴法人は、男女共同参画の推進を重要な方針として位置づけているか..	9
2.2.2 男女共同参画推進に関する具体的な取り組み.....	10
2.3 女性研究者・教授の増加のために行った対策	11
2.4 採用時の積極的改善措置（ポジティブ・アクション）	15
2.4.1 教員・研究員の採用時の女性に関する積極的改善措置（ポジティブ・アクショ ン）の実施	15
2.4.2 教員・研究員の採用時の女性に関する積極的改善措置（ポジティブ・アクショ ン）の内容	15
2.5 昇進時の積極的改善措置（ポジティブ・アクション）	17
2.5.1 教員・研究員の昇進時の女性に関する積極的改善措置（ポジティブ・アクショ ン）の実施	17
2.5.2 教員・研究員の昇進時の女性に関する積極的改善措置（ポジティブ・アクショ ン）の内容	17

1. 調査方法

1.1 方法と対象

調査は、欧州を中心とした理工系トップ大学の国際コンソーシアムである T.I.M.E.Association 加盟機関（ランダムに抽出した 25 機関）の大学を対象に、2022 年 1 月～3 月にかけてインターネットを通じて行われた。合計回答数は 16 校であった。

1.2 質問紙

本調査での質問項目は、表 1 および表 2 の通りである。質問内容は、女性研究者を支援する組織に関する質問（Q1）、男女共同参画推進に関する質問（Q2）、女性研究者・教授の増加のために行った対策に関する質問(Q3)、教員・研究員の採用時の女性に対する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）に関する質問（Q4）、教員・研究員の昇進時の女性に対する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）に関する質問（Q5）、具体的なライフサポート、両立支援のための取り組み・制度に関する質問（Q6）で構成されている。なお、多言語質問紙の作成に際しては、各言語を母語とする専門家によるチェックを行った。

表 1 質問文（日本語）

質問文	
Q1	女性研究者・教授を支援する組織が大学内（法人含む）にありますか。
Q1-A	貴校（貴法人）の女性研究者・教授を支援する組織、またはそれに関連する組織の名称を教えてください。
Q2	貴大学・貴法人は、男女共同参画の推進を重要な方針として位置づけていますか。
Q2-A	男女共同参画の推進を大学・法人の方針としてHP等で公表している。
Q2-B	男女共同参画推進を掲げたシンポジウムやセミナー等を開催している。
Q2-C	学内・法人内に男女共同参画推進のための研究組織（ジェンダー研究センター等）を設置している。
Q2-D	学生向けに、男女共同参画関連科目（女性学・ジェンダー学など）を開講している。
Q2-E	学生向けに、女性リーダー育成のためのカリキュラム・授業がある。
Q2-F	無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス・性別役割分担意識など）について気づかせるための教職員研修あるいは授業を実施している。
Q2-G	図書館・資料室等でジェンダー関連図書の収集や展示等を行っている。
Q2-H	他大学・他法人や地域企業・団体等と連携して男女共同参画推進の取組を行っている。
Q2-I	「はい」の場合、他の大学、企業、地元企業、団体と具体的にどのような協力体制をとっていますか。
Q3	女性研究者・教授の増加のために行った対策はありますか。以下の項目ごとにお答えください。
Q3-A	女性教員の優先採用
Q3-B	女性の役職・管理職への登用
Q3-C	女性の昇進・昇給の促進
Q3-D	学内研究費の増加
Q3-E	研究補助者の配置
Q3-F	共同研究への参加促進
Q3-G	国内外留学の機会提供
Q3-H	学会におけるシンポジスト・議長等の機会増加
Q3-I	女性に限定した賞の設立など受賞の機会増加
Q3-J	女性研究者ネットワークの形成
Q3-K	業績評価におけるライフイベント等の考慮
Q3-L	教育・研究以外の業務負担軽減
Q3-M	リーダー養成研修等の機会提供
Q3-N	学生・院生への情報提供
Q3-O	ハラスメント防止対策
Q3-P	上記以外に、何か対策等を講じたことがあれば具体的に記載ください。
Q4	貴大学・貴法人は、教員・研究員の採用時に女性に関する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を実施していますか？（1部局でも実施していればそれに基づいて回答してください。）
Q4-A	採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用している。
Q4-B	特に女性比率が低い分野や部局について、女性限定採用または女性優先採用を実施している。
Q4-C	女性を採用する場合、配偶者の採用にも配慮したシステム（帯同制度など）を整備している。
Q4-D	本務を持たない女性非常勤講師・研究員を積極的に常勤教員・研究員として採用している。
Q4-E	女性を採用した部局等に対して、何らかのインセンティブを付与している。
Q5	貴大学・貴法人は、教員・研究員の昇進時に女性に関する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を実施していますか？
Q5-A	昇進時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を昇進させている。
Q5-B	特に女性比率が低い分野や部局について、女性限定昇進を実施している。
Q5-C	特に女性比率が低い分野や部局について、女性優先昇進を実施している。
Q5-D	女性を昇進させた部局等に対して、人件費ポイント制等におけるインセンティブを付与している。
Q5-E	教員・研究員の業績評価に当たって、育児休業・介護休業期間を勤務時間として換算するなどの配慮をしている。
Q5-F	それ以外で、何か具体的な施策を行っている(行った) のであれば、教えてください。
Q5-G	女性教員比率の数値目標を設定しているか、している場合は何%か。
Q5-H	上位職に占める女性登用の数値目標を設定しているか、している場合は何%か？
Q6	貴具体的なライフサポート、両立支援（研究支援含む）のための取組・制度はどのようなものがあるか（HPのここ見る、とかでもよい）

表 2 質問文（英語）

質問文	
Q1	Is there an organization within your university (including corporations and institutions) that is supporting female researchers and professors?
Q1-A	Please indicate the name of the organization at your institution (or corporation) supporting female researchers and professors or an organization related to this activity.
Q2	Does your university/institution consider implementing gender equality as an essential policy?
Q2-A	Do you list the promotion of gender equality as a university/corporate policy on the website etc?
Q2-B	Do you promote gender equality through symposia, seminars, and other events?
Q2-C	Have you established a research organization (e.g., Gender Research Center) within the university or corporation to promote gender equality?
Q2-D	Do you offer courses related to gender equality (e.g. women's studies, gender studies) to students?
Q2-E	Do you provide curricula and classes for students to develop female leaders?
Q2-F	Are staff given training or classes to make them aware of 'unconscious bias' (e.g. gender role consciousness)?
Q2-G	Do you collect and display gender studies books in libraries and reference rooms?
Q2-H	Do you promote gender equality in collaboration with other universities, corporations, local businesses, and organizations?
Q2-I	If yes, what specific collaborations are in place with other universities, corporations, local businesses, and organizations?
Q3	Have you taken any of the following measures to increase the number of female researchers and professors?
Q3-A	Prioritized the hiring of female faculty members
Q3-B	Appointed women to managerial positions
Q3-C	Promoted the increase in positions and salaries of women
Q3-D	Increased intramural research funding
Q3-E	Allocated research assistants
Q3-F	Encouraged their participation in joint research
Q3-G	Provided opportunities to study at other universities both domestically and internationally
Q3-H	Increased the amount of opportunities to serve as a symposiast, chairperson, etc. of academic societies
Q3-I	Increased the amount of award opportunities such as by developing awards that are given only to women
Q3-J	Formed female researcher networks
Q3-K	Considered life events, etc. in evaluating performance
Q3-L	Reduced the burden of other work besides lecture and researching
Q3-M	Provided opportunities such as leadership development training
Q3-N	Provided information to undergraduate/graduate students
Q3-O	Took measures to prevent harassments
Q3-P	Please describe any other measures you have taken.
Q4	Does your university/institution implement positive improvement measures (positive actions)for women when recruiting professors/researchers?
Q4-A	Do you proactively recruit women when candidates exhibit the same performance and capabilities?
Q4-B	Especially in fields and departments with low ratio of women, do you recruit only women or prioritize recruiting women?
Q4-C	Have you developed a system (i.e., accompaniment system, couple hiring) of considering the recruitment of their spouses when recruiting candidates?
Q4-D	Do you proactively recruit female adjunct lecturers and researchers without a main position as full-time faculty members/researchers?
Q4-E	Do you provide some sort of incentive to departments, etc. that recruit women?
Q5	Does your university/institution implement positive improvement measures (positive actions) for women when promoting professors/researchers? (If even one department has implemented such measures, please answer accordingly).
Q5-A	Do you proactively promote women when candidates exhibit the same performance and capabilities?
Q5-B	Especially in fields and departments with low ratio of women, do you promote only women?
Q5-C	Are women given priority promotion in fields and departments with low ration of women?
Q5-D	Are incentives provided such as through the personnel cost point system to departments, etc. that promote women?
Q5-E	Are professors' and researchers' performance s are taken into account by converting periods of childcare and nursing care leave into working hours?
Q5-F	Please describe any other measures that your institution is implementing or has implemented.
Q5-G	Do you have a numerical target for the percentage of female professors been set? If so, what percentage?
Q5-H	Do you have a numerical target for the number of women in senior positions been set? If so, what percentage?
Q6	What specific measures and systems are in place to provide life support and help with balancing work and family life (including research assistance)? (If the relevant sections are listed on the Organization's website, please provide them.)

2. 回答の分析

分析の対象となる質問項目（図1）について、海外の大学（T.I.M.E.Members）と日本の国立大学（Japanese University（Overall））、日本の私立大学（Japanese University（Private））ごとに各回答の割合を算出し比較を行った。

女性研究者・教授を支援する組織に関する質問

Q1 女性研究者・教授を支援する組織が大学内(法人含む)にありますか。

男女共同参画推進に対する意識と取り組みに関する質問

Q2 貴大学・貴法人は、男女共同参画の推進を重要な方針として位置付けていますか。

- Q2-A 男女共同参画の推進を大学・法人の方針としてHP等で公表している。
- Q2-B 男女共同参画推進を掲げたシンポジウムやセミナー等の開催をしている。
- Q2-C 学内・法人内に男女共同参画推進のための研究組織(ジェンダー研究センター等)設置している。
- Q2-D 学生向けに、男女共同参画関連科目(女性学・ジェンダー学など)を開講している。
- Q2-E 学生向けに、女性リーダー育成のためのカリキュラム・授業がある。
- Q2-F 無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス・性別役割分担意識など)について気づかせるための教職員研修あるいは授業を実施している。
- Q2-G 図書館・資料室等でジェンダー関連図書の収集や展示等を行っている。
- Q2-H 他大学・他法人や地域企業・団体等と連携して男女共同参画推進の取組を行っている。

女性研究者・教授の増加のために行った対策に関する質問

Q3 女性研究者・教授の増加のために行った対策はありますか。以下の項目ごとにお答えください。

- Q3-A 女性教員の優先採用
- Q3-B 女性の役職・管理職への登用
- Q3-C 女性の昇進・昇給の促進
- Q3-D 学内研究費の増加
- Q3-E 研究補助者の配置
- Q3-F 共同研究への参加促進
- Q3-G 国内外留学の機会提供
- Q3-H 学会におけるシンポジスト・議長等の機会増加
- Q3-I 女性に限定した賞の設立など受賞の機会
- Q3-J 女性研究者ネットワークの形成
- Q3-K 業績評価におけるライフイベント等の考慮
- Q3-L 教育・研究以外の業務負担軽減
- Q3-M リーダー養成研修等の機会提供
- Q3-N 学生・院生への情報提供
- Q3-O ハラスメント防止対策

教員・研究員の採用時の女性に対する積極的改善措置(ポジティブ・アクション)に関する質問

Q4 貴大学・貴法人は、教員・研究員の採用時に女性に関する積極的改善措置(ポジティブ・アクション)を実施していますか？(1部局でも実施していればそれに基づいて回答してください。)

- Q4-A 採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用している。
- Q4-B 特に女性比率が低い分野や部局について、女性限定採用または女性優先採用を実施している。
- Q4-C 女性を採用する場合、配偶者の採用にも配慮したシステム(帯同制度など)を整備している。
- Q4-D 本務を持たない女性非常勤講師・研究員を積極的に常勤教員・研究員として採用している。
- Q4-E 女性を採用した部局等に対して、何らかのインセンティブを付与している。

教員・研究員の昇進時の女性に対する積極的改善措置(ポジティブ・アクション)に関する質問

Q5 貴大学・貴法人は、教員・研究員の昇進時に女性に関する積極的改善措置(ポジティブ・アクション)を実施していますか？

- Q5-A 昇進時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を昇進させている。
- Q5-B 特に女性比率が低い分野や部局について、女性限定昇進を実施している。
- Q5-C 特に女性比率が低い分野や部局について、女性優先昇進を実施している。
- Q5-D 女性を昇進させた部局等に対して、人件費ポイント制等におけるインセンティブを付与している。
- Q5-E 教員・研究員の業績評価に当たって、育児休業・介護休業期間を勤務時間として換算するなどの配慮をしている。

図 1 質問項目一覧

2.1 女性研究者・教授を支援する組織が大学内(法人含む)にあるか

女性研究者・教授を支援する組織が大学内に存在する割合は、海外の大学は約 75%と最も高いことがわかった。また、日本の国立大学は約 50%を占めているものの、日本の私立大学は約 25%であることがわかった(図 2)。このことから、海外の大学に比べて日本の大学の方が女性研究者・教授を支援する組織が少ない傾向にあり、日本国内における国立大学と私立大学の間においても差があることがわかった。

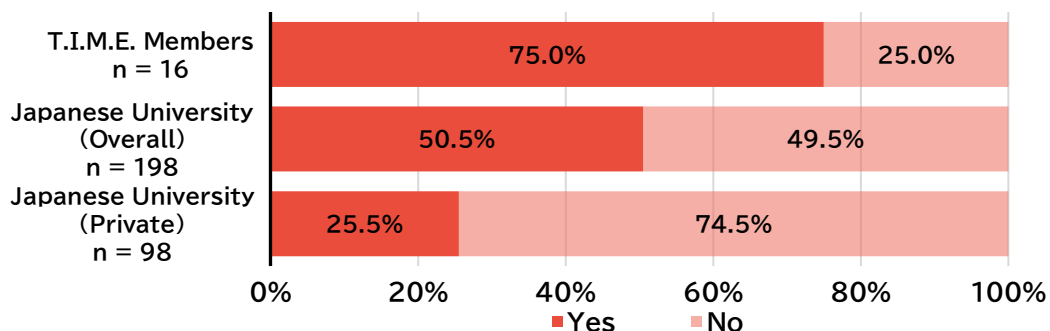


図 2 女性研究者・教授を支援する組織が大学内(法人含む)にあるか

2.2 男女共同参画の推進

男女共同参画の推進に対する意識と具体的な取り組みについて、海外の大学と日本の大学の違いを比較するために、それぞれの項目について集計を行った。その結果を以下に示す。

2.2.1 貴大学・貴法人は、男女共同参画の推進を重要な方針として位置づけているか

男女共同参画の推進に対する意識について、海外の大学は、ほとんどの大学が重要な方針であると位置づけていることがわかった(約 94%)。また、日本の国立大学は約 67%、日本の私立大学は約 55%が重要な方針と位置付けていると回答した(図 3)。このことから、海外の大学に比べて日本の大学の方が男女共同参画の推進を重要な方針として位置付けている大学が少ない傾向にあり、重要と認識されていない大学が少なくないことがわかった。また、日本の国立大学、私立大学間では大きな違いはみられないものの半数の大学が重要な方針であると位置づけていることがわかった。

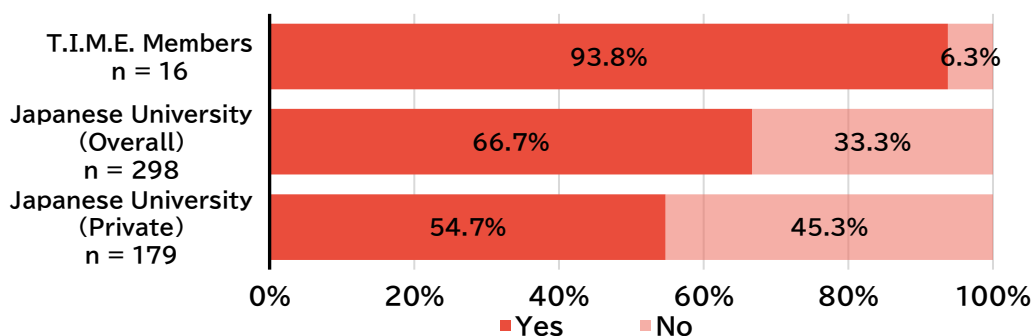


図 3 男女共同参画の推進を重要な方針として位置付けているか

2.2.2 男女共同参画推進に関する具体的な取り組み

男女共同参画推進に関する具体的な取り組みを実施しているかについて、8項目ごとに集計を行った。その結果、「男女共同参画の推進を大学・法人の方針としてHPへ公表しているか」、「男女共同参画推進を掲げたシンポジウムやセミナー等の開催をしているか」、「他大学・他法人や地域企業・団体等と連携した男女共同参画推進の取り組みを行っているか」の3項目でおおむね同様の傾向がみられた(図4、図5、図6)。具体的には、海外の大学ではほとんどの大学が上記の取り組みを行っており(約90%~100%)、日本の大学と大きな違いがあることがわかった。また、日本の大学においては、国立大学はこれらの取り組みを半数近くもしくはそれ以上の大学が行っているものの(約50%~63%)、私立大学は半数を満たさないという結果となった(約35%~42%)。このことから、海外の大学に比べて日本の大学の方が上記の3つの取り組みを行っている大学が少ない傾向にあり、重要と認識されていない大学が少なくないことがわかった。

また、「学生向けの女性リーダー育成のカリキュラム・授業の開講を行っているか」、「無意識の偏見について気づかせるための教職員研修あるいは授業の実施をしているか」、「図書館・資料室等でのジェンダー関連図書の収集や展示を行っているか」の3項目においてもおおむね同様の傾向がみられた(図7、図8、図9)。具体的には、海外の大学は、約50%~75%と半数以上の大学が上記の取り組みを行っており、日本の大学と大きな違いがあることがわかった。また、日本の大学では国立大学、私立大学の違いは小さく、上記の取り組みは広く浸透していないことがわかった(約15%~30%)。このことから、海外の大学では上記の3つの取り組みを半数以上の大学が行っているが、日本の大学では国立大学、私立大学に関わらず積極的な取り組みが実施されていない状況であるといえる。

続いて、「学内・法人内への男女共同参画推進のための研究組織(ジェンダー研究センター等)の設置」について、海外では半数の大学が男女共同参画推進のための研究組織を設置しているのに対し(50%)、調査時点において、日本の大学では国立大学、私立大学に関わらず、男女共同参画推進のための「研究組織」を設置している大学はないことがわかった(図10)。

また、「学生向けの男女共同参画関連科目(女性学・ジェンダー学など)の開講を行っているか」については、海外の大学と日本の大学で同様の傾向が見られ、約65%~70%と半数以上の大学が男女共同参画関連科目の開講を行っていることがわかった(図11)。

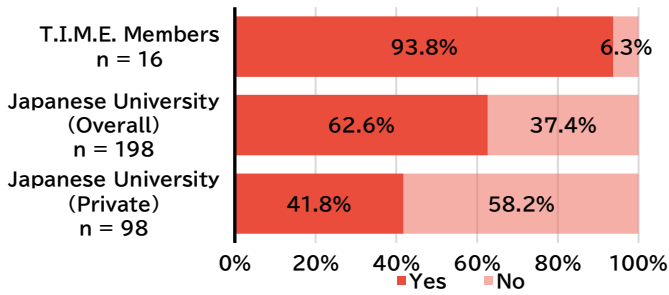


図4 大学・法人の方針として男女共同参画の推進をHPに公開

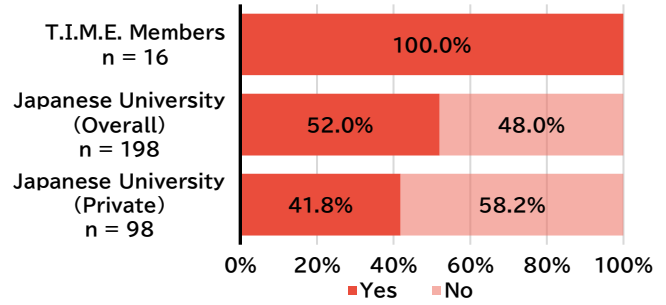


図5 男女共同参画推進を掲げたシンポジウムの開催

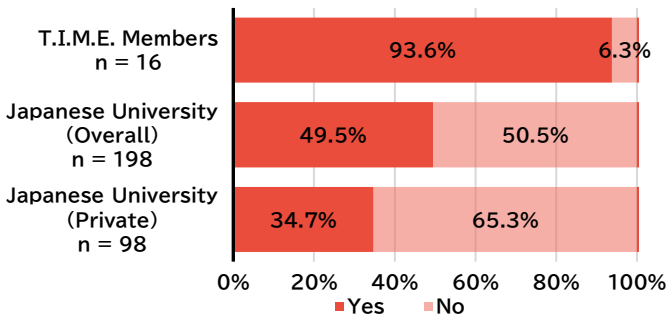


図6 他大学・他法人や地域企業・団体等と連携した男女共同参画推進の取組

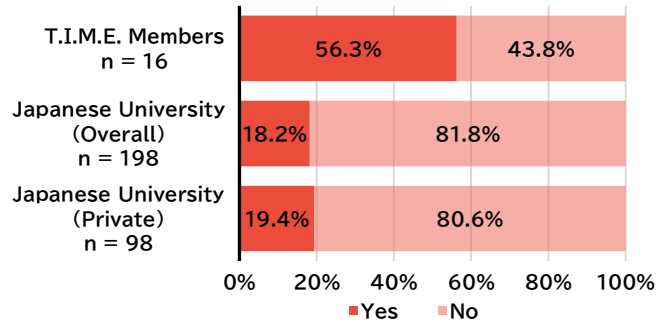


図7 学生向けの女性リーダー育成のカリキュラム・授業の開講

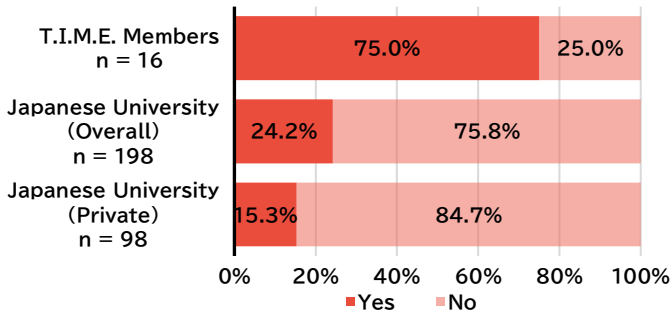


図8 無意識の偏見について気づかせるための教職員研修あるいは授業の実施

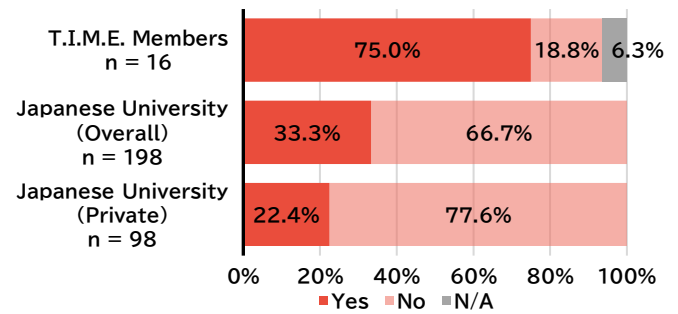


図9 図書館・資料室等でのジェンダー関連図書の収集や展示

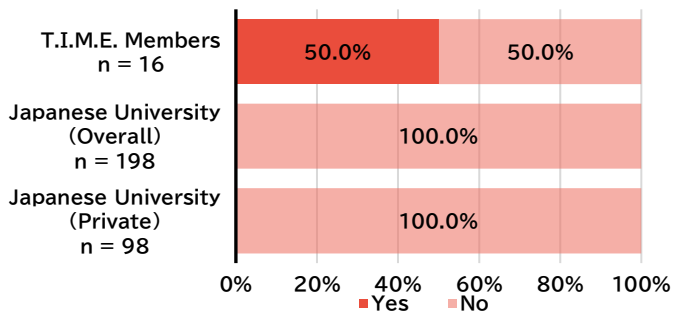


図10 学内・法人内への男女共同参画推進のための研究組織（ジェンダー研究センター等）の設置

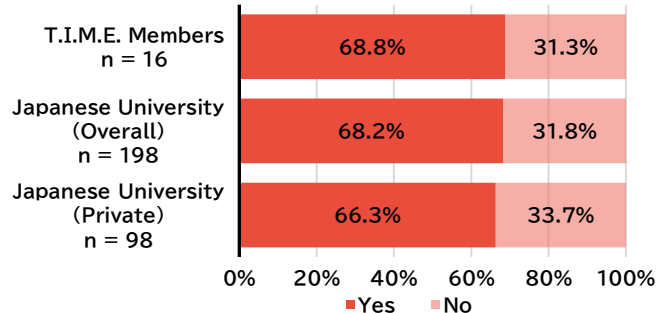


図11 学生向けの男女共同参画関連科目（女性学・ジェンダー学など）の開講

2.3 女性研究者・教授の増加のために行った対策

女性研究者・教授の増加のためにどのような対策が行われているのかについて、14項目ごとに集計を行った。その結果、女性研究者・教授の増加のために行った対策について、「女性の昇進・昇給の促進」、「共同研究への参加促進」、「国内外留学の機会提供」、「学会におけるシンポジスト・議長等の機会増加」、「女性に限定した賞の設立など受賞の機会増加」、「女性研究者ネットワークの形成」、「業績評価におけるライフイベント等の考慮」、「リーダー養成研修等の機会提供」の8項目でおおむね同様の傾向がみられた（図12、図13、図14、図15、図16、図17、図18、図19）。具体的には、海外では、約37%~62%の大学が上記の対策を行っている一方で、日本では国立大学、私立大学に関わらず対策を行っている大学は約10%~20%であった。中でも、「国内外留学の機会提供」においては、海外の大学（62.5%）と日本の大学（約9%~11%）で大きな違いがみられた。このことから、海外の大学ではこれらの取り組みを半数近くの大学が行っているが、日本の大学では国立大学、私立大学に関わらず積極的な取り組みが実施されていない状況であるといえる。

また、「女性の役職・管理職への登用」、「学生・院生への情報提供」、「ハラスメント防止対策」においてもおおむね同様の傾向がみられた（図20、図21、図22）。具体的には海外の大学では、約75%~100%の大学が上記の対策を行っていることがわかった。一方で、日本の大学では国立大学、私立大学に関わらず対策を行っている大学は約30%~50%であった。このことから、海外の大学の方が日本の大学よりも上記の対策を積極的に行っており、とりわけ海外の大学においては、これらの対策が浸透していることが考えられる。

一方で、海外の大学と日本の大学で大きな違いが見られなかった対策も明らかになった。「女性教員の優先採用」、「学内研究費の増加」の2項目に関しては、いずれの所属大学も対策を行っている大学は横ばいであった（図23、図24）。具体的には、海外の大学、日本の大学に関わらず、約36%~45%の大学が「女性教員の優先採用」を行っており、約10%~15%の大学が「学内研究費の増加」を行っていることがわかった。

また、日本の大学の方が海外の大学よりも「教育・研究以外の業務負担軽減」の対策が行われている傾向にあることがわかった（図25）。日本の大学は、国立大学私立大学に関わらず約30%の大学が「教育・研究以外の業務負担軽減」を行っていることがわかった。一方で、海外の大学は約7%という結果であった。このことは、海外の大学に所属する研究者は、教育・研究以外の業務負担が日本に比べてそもそも少ない可能性が考えられる。

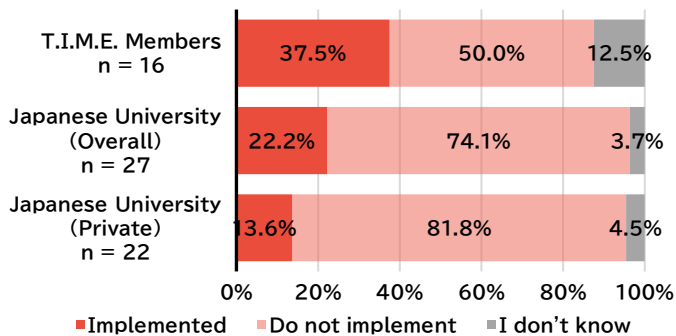


図 12 女性の昇進・昇給の促進

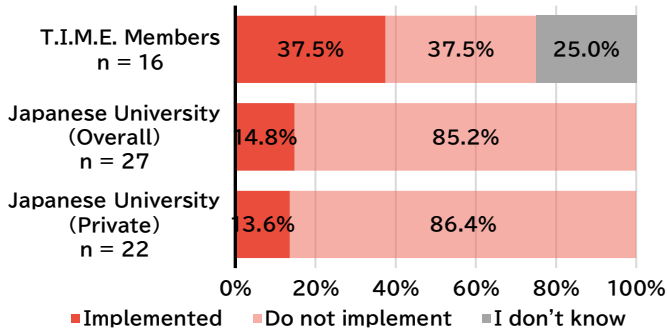


図 13 共同研究への参加促進

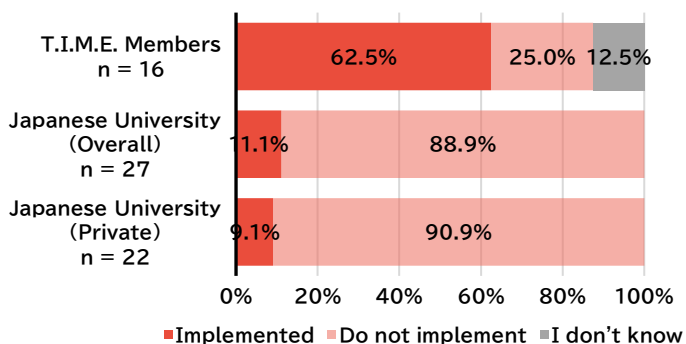


図 14 国内外留学の機会提供

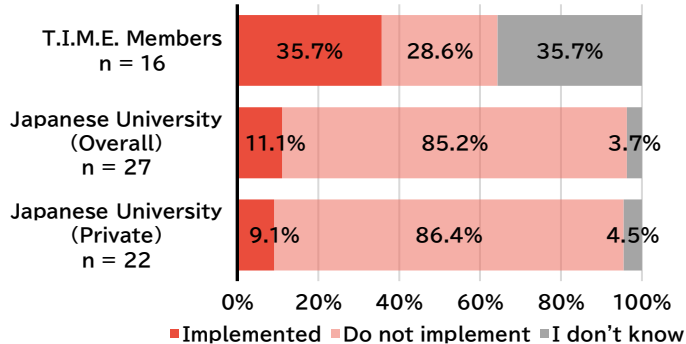


図 15 学会におけるシンポジスト・議長等の機会増加

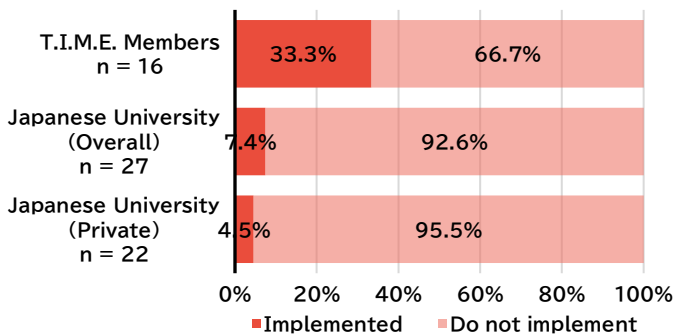


図 16 女性に限定した賞の設立など受賞の機会増加

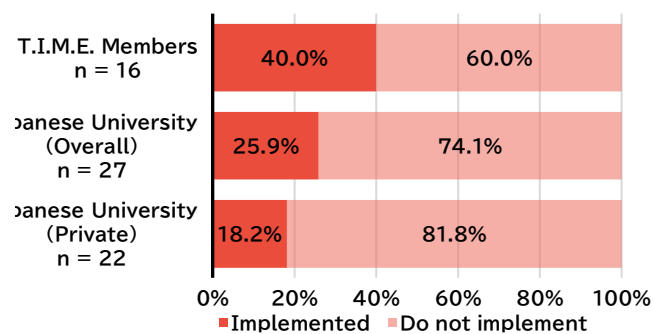


図 17 女性研究者ネットワークの形成

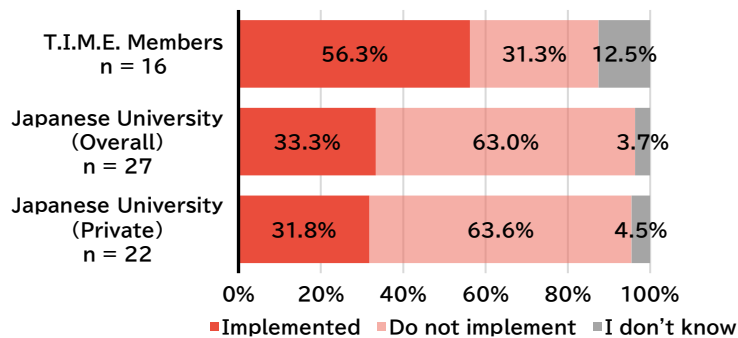


図 18 業績評価におけるライフイベント等の考慮

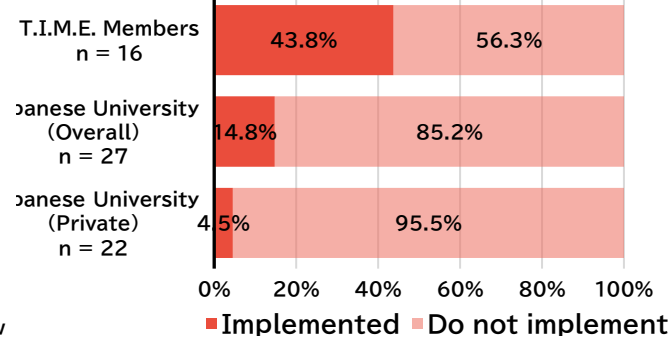


図 19 リーダー養成研修等の機会提供

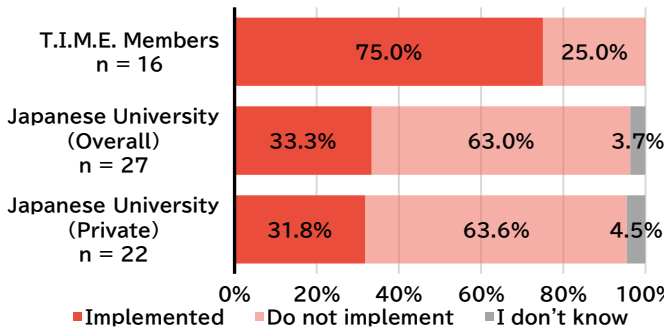


図 20 業績評価におけるライフイベント等の考慮

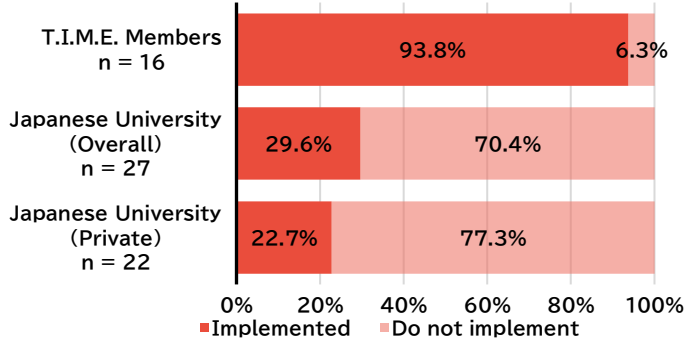


図 21 学生・院生への情報提供

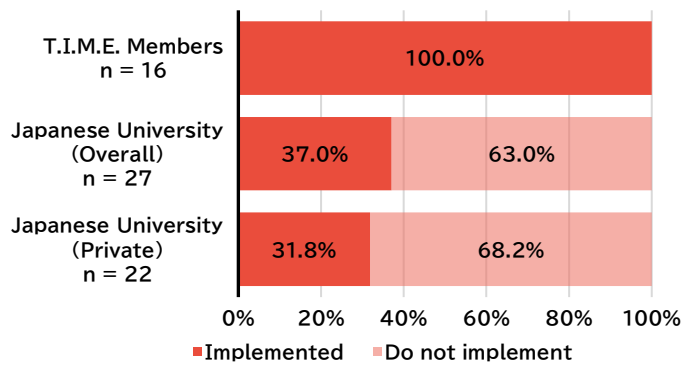


図 22 ハラスメント防止対策

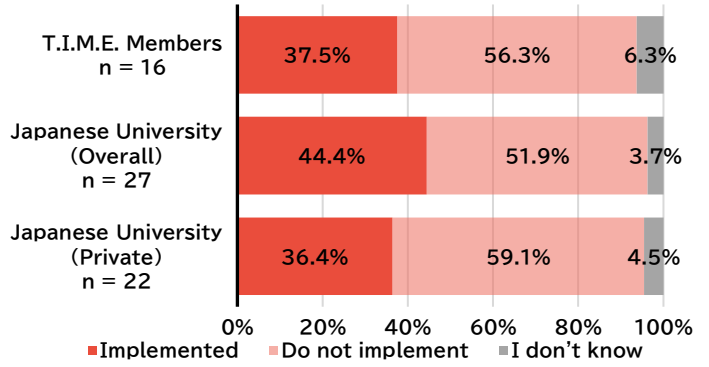


図 23 女性教員の優先採用

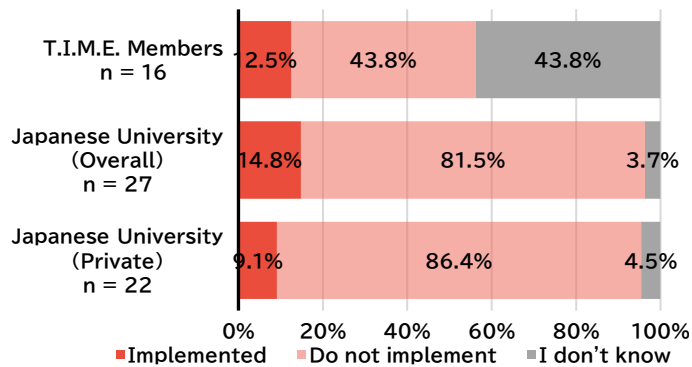


図 24 学内研究費の増加

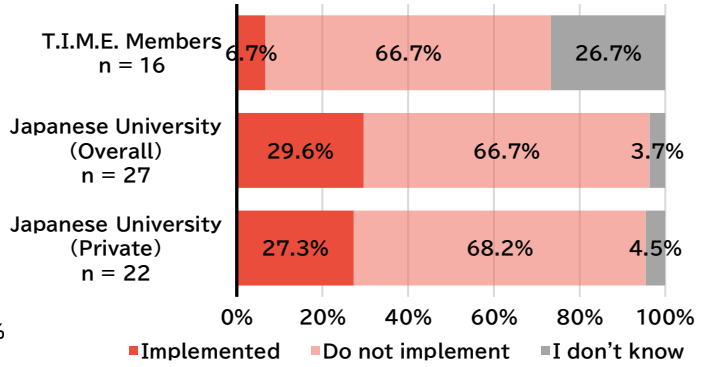


図 25 教育・研究以外の業務負担軽減

2.4 採用時の積極的改善措置(ポジティブ・アクション)

教員・研究員の採用時に、女性に関する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を実施しているか、またその具体的な内容について、海外の大学と日本の大学での違いを比較するために、それぞれの項目について集計を行った。その結果を以下に示す。

2.4.1 教員・研究員の採用時の女性に関する積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の実施

教員・研究員の採用時に、女性に関する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を実施しているかについて、海外の大学は半数の大学が実施していることがわかった（図 26）。また、日本の国立大学は約 38%、日本の私立大学は約 19%が実施していると回答した。このことから、海外の大学に比べて日本の大学の方が積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を実施している大学が少ない傾向にあることがわかった。また、日本の国立大学、私立大学間では大きな違いはないものの、私立大学よりも国立大学の方が積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を実施している傾向にあることがわかった。

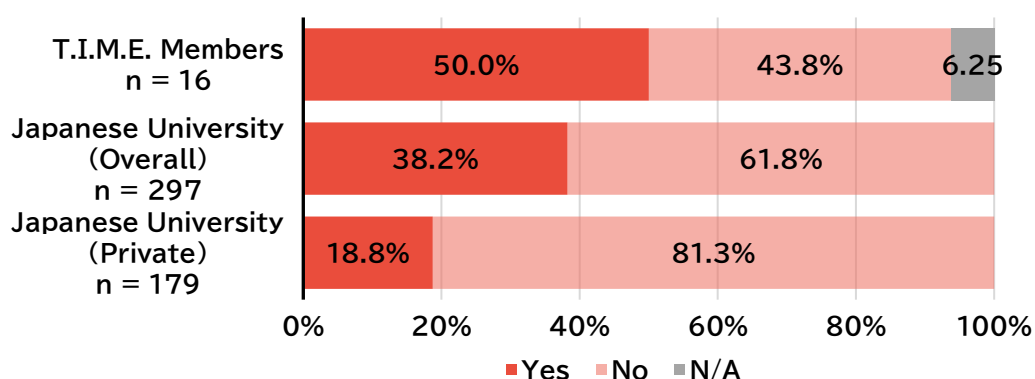


図 26 教員・研究員の採用時に、女性に関する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を実施しているか

2.4.2 教員・研究員の採用時の女性に関する積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の内容

教員・研究員の採用時に、女性に関する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の具体的な内容について、5 項目について集計を行った。その結果を以下に示す。

「採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用している」について、日本の大学は国立大学、私立大学に関わらず約 70%~75%の大学が取り組みを実施しており、海外の大学（約 30%）よりも実施している大学の割合が高いことがわかった（図 27）。この点は、すでに海外では研究者に占める女性の比率がほぼ半数近くであることから、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を実施する必要性がないことが原因として考えられる。

また、「特に女性比率が低い分野や部局について、女性限定採用または女性優先採用を実施している」について、取り組みを行っている大学の割合は日本の私立大学が最も低い傾向にあるもの

の、海外の大学、日本の国立大学と大きな違いはみられなかった（図 28）。

所属大学に関わらず、積極的に実施されていない取り組みについて、「女性を採用する場合、配偶者の採用にも配慮したシステム（帯同制度など）を整備している」、「本務を持たない女性非常勤講師・研究員を積極的に常勤教員・研究員として採用している」、「女性を採用した部局等に対して、何らかのインセンティブを付与している」の 3 項目でおおむね同様の傾向がみられた（図 29、図 30、図 31）。海外、日本のいずれも取組は 20%以下の低水準であるものの、帯同制度、女性採用に対するインセンティブに関しては、私立大学の取組は皆無であった。

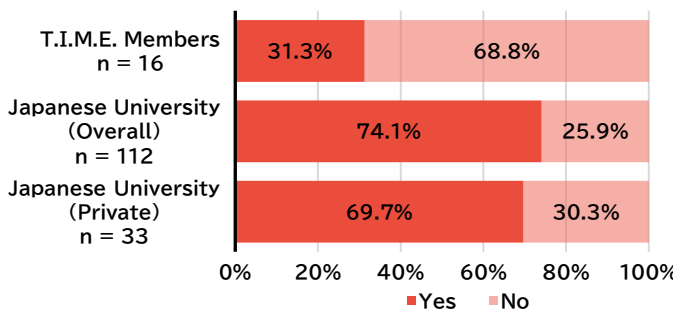


図 27 採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用

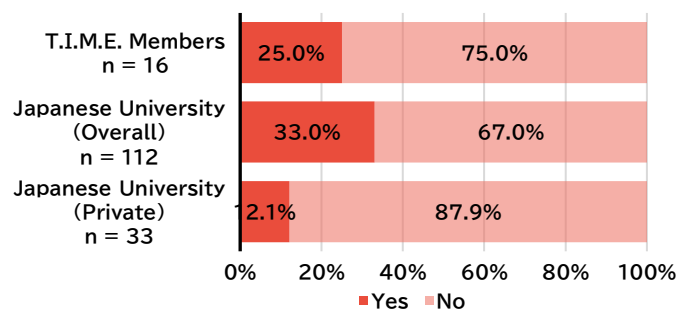


図 28 特に女性比率が低い分野や部局について、女性限定採用または女性優先採用を実施

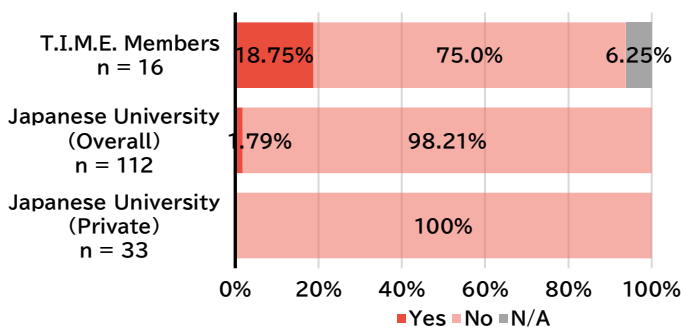


図 29 女性を採用する場合、配偶者の採用にも配慮したシステム（帯同制度など）を整備

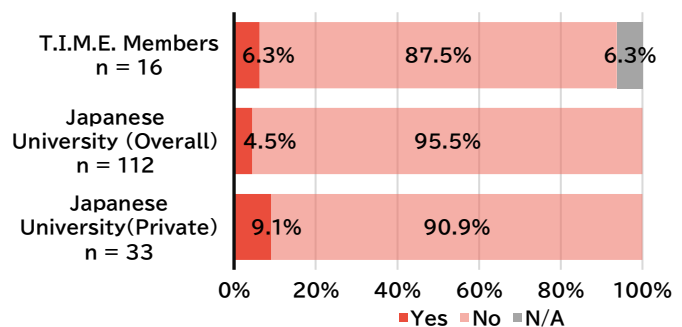


図 30 本務を持たない女性非常勤講師・研究員を積極的に常勤教員・研究員として採用

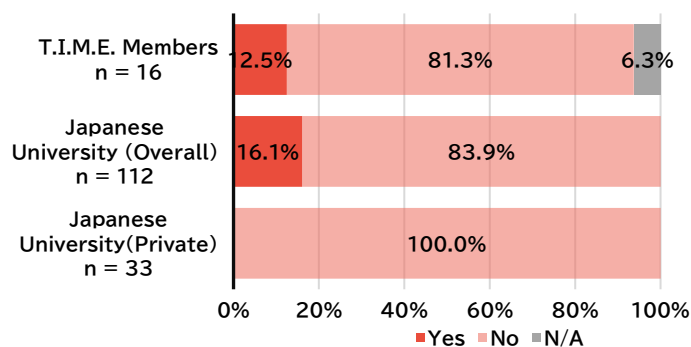


図 31 女性を採用した部局等に対して、何らかのインセンティブを付与

2.5 昇進時の積極的改善措置(ポジティブ・アクション)

教員・研究員の昇進時に、女性に関する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を実施しているか、またその具体的な内容について、海外の大学と日本の大学での違いを比較するために、それぞれの項目について集計を行った。その結果を以下に示す。

2.5.1 教員・研究員の昇進時の女性に関する積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の実施

教員・研究員の昇進時に、女性に関する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を実施しているかについて、所属大学に関わらず積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を実施している大学は約10%~20%であったことから、非常に少ない傾向にあることがわかった（図32）。ここでも、特に私立大学の実施が少ないことがわかった。

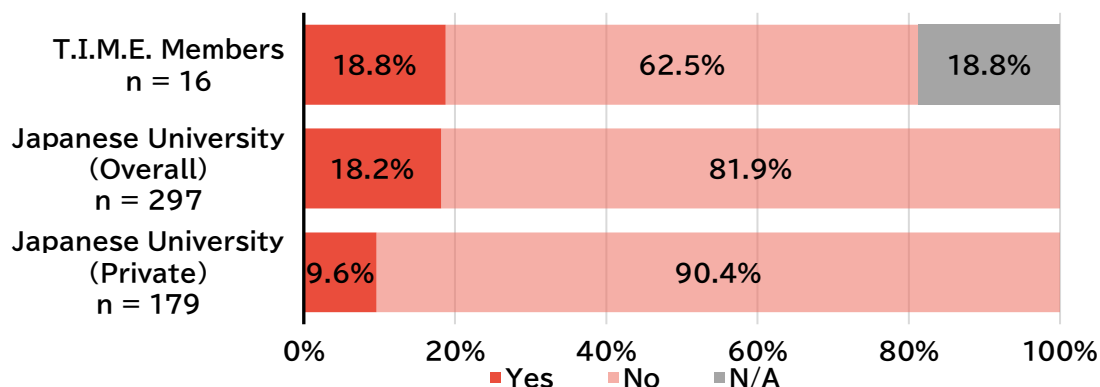


図32 教員・研究員の昇進時に、女性に関する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を実施しているか

2.5.2 教員・研究員の昇進時の女性に関する積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の内容

教員・研究員の昇進時に、女性に関する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の具体的な内容について、5項目について集計を行った。その結果を以下に示す。

「昇進時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を昇進している」について、日本の大学は国立大学、私立大学に関わらず約50%~65%の大学が取り組みを実施しており、海外の大学（25%）よりも実施している大学の割合が高いことがわかった（図33）。

また、所属大学に関わらず、積極的に実施されていない取り組みについて、「特に女性比率が低い分野や部局について、女性限定昇進を実施している」、「特に女性比率が低い分野や部局について、女性優先昇進を実施している」、「女性を昇進させた部局等に対して、人件費ポイント制等におけるインセンティブを付与している」の3項目でおおむね同様の傾向がみられた（図34、図35、図36）。いずれの大学も約0%~17%が上記の取り組みを実施していることがわかった。

さらに、「教員・研究員の業績評価に当たって、育児休業・介護休業期間を勤務時間として換算するなどの配慮をしている」について、海外の大学では約38%が取り組みを行っているのに対して、日本の大学は国立大学、私立大学に関わらず少数の大学（約12%）が取り組みを行っている

ことがわかった（図 37）。女性積極採用と同様に、ここでも昇進に関する女性へのポジティブ・アクションは海外ではあまり実施されていないことがわかった。やはり、前述の通り、すでにジェンダーギャップが解消されている（されつつある）ことに起因するものと推察される。

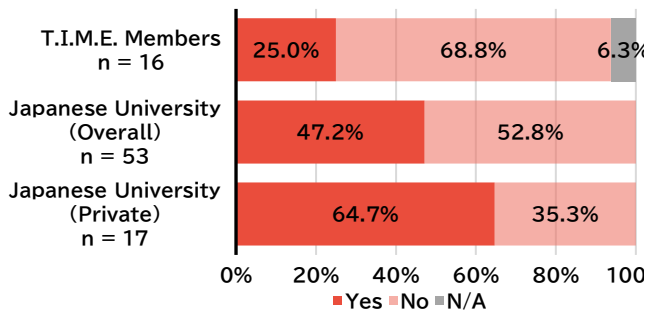


図 33 昇進時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を昇進

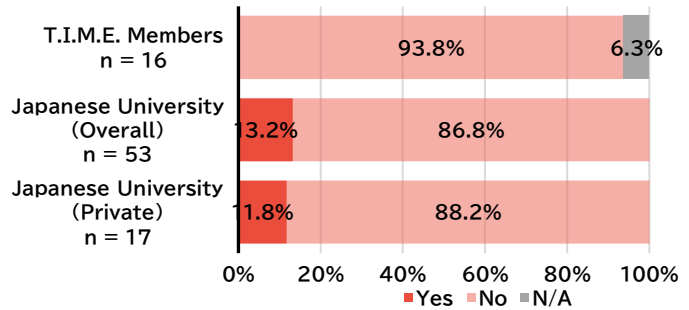


図 34 特に女性比率が低い分野や部局について、女性限定昇進を実施

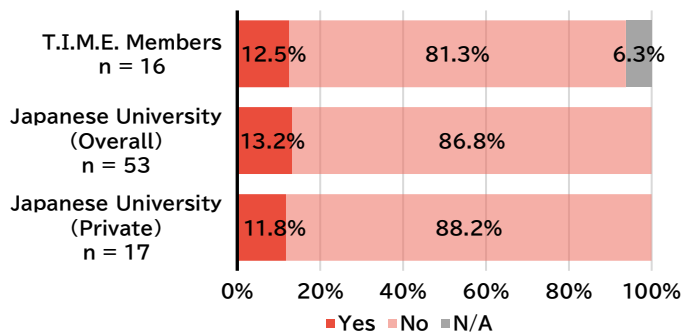


図 35 特に女性比率が低い分野や部局について、女性優先昇進を実施

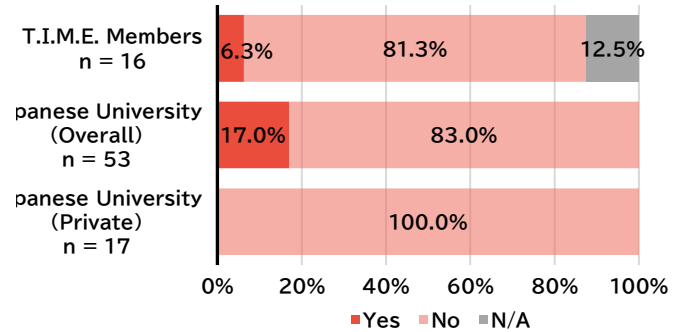


図 36 女性を昇進させた部局等に対して、人件費ポイント制等におけるインセンティブを付与

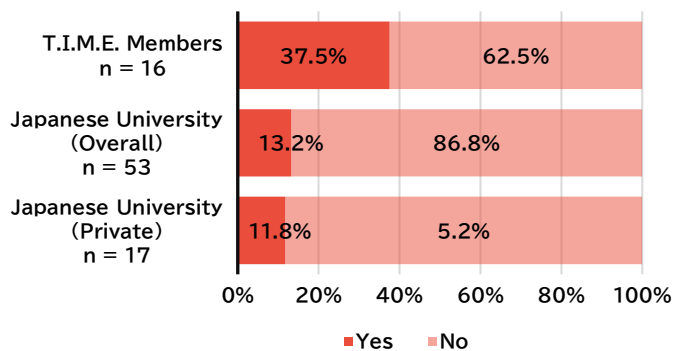


図 37 教員・研究員の業績評価に当たって、育児休業・介護休業期間を勤務時間として換算するなどの配慮