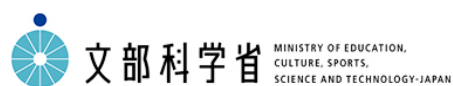


令和3年度採択「文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(調査分析)」



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：アメリカ

スタンフォード大学／ハーバード大学

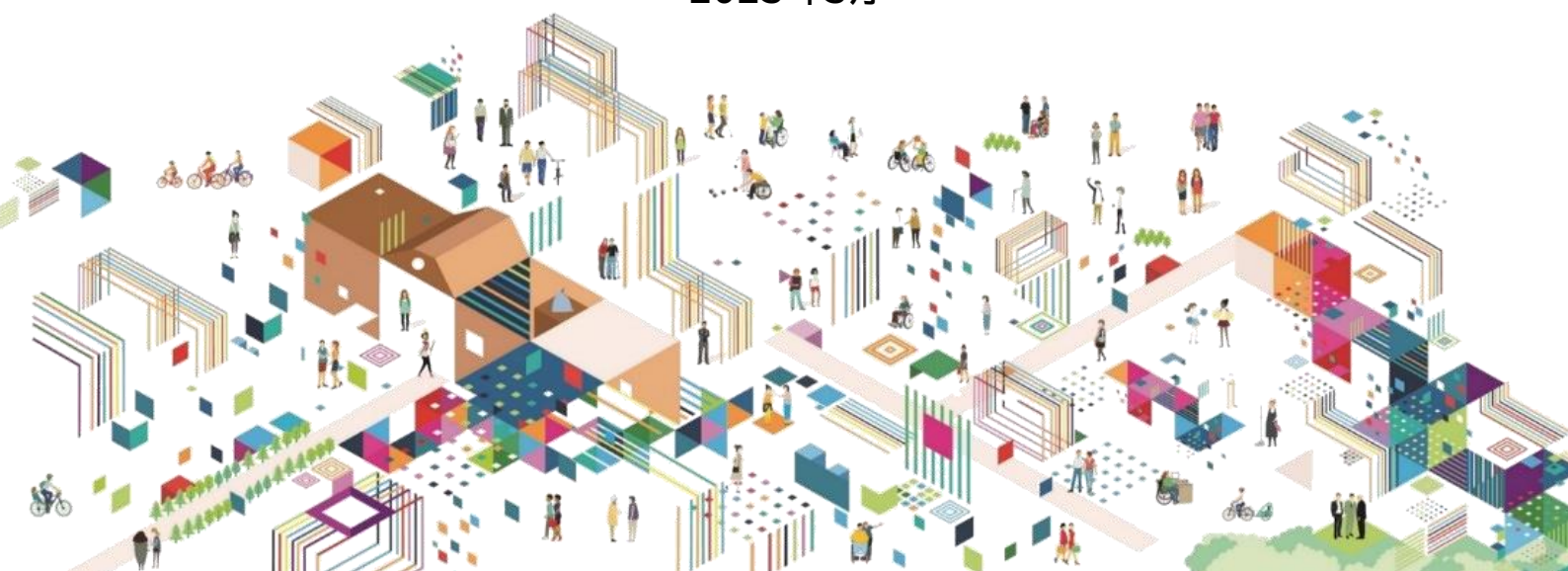
Stanford University

Harvard University

中村 艶子

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	3
1. 調査の目的	3
2. 調査の方法	4
II. ケーススタディ	4
III. 主要な発見	4
IV. 結論	12
付録	13

I. はじめに

1. 調査の目的

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(他は米国のハーバ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、アメリカの調査結果についてまとめたものである。

日本のジェンダー平等レベルは、他の国々と比べてはるかに低い。世界経済フォーラムの2021年版グローバル・ジェンダーギャップ報告書のジェンダーギャップ指数(GGI)は、日本は156の参加国のうち120位である(図表1)。

図表1:2021年度版グローバル・ジェンダーギャップ指数

GenderGap Index: GGI (2021)		
Ranking/ 153 nations	country	values
1	Iceland	0.892
2	Finland	0.861
3	Norway	0.849
4	New Zealand	0.840
5	Sweden	0.823
:	:	:
102	Korea	0.687
107	China	0.682
119	Angola	0.657
120	Japan	0.656
121/ 153 countries	Sierra Leone	0.655

Japan's values in each field		
Field	Values	Values of previous year
Economic	0.604	0.598
Political	0.061	0.049
Educational	0.983	0.983
Health	0.973	0.979

World Economic Forum Global Gender Gap Report 2021

日本の大学の現状においても、ジェンダーギャップの課題を抱え、それに関連した働き方の課題をかかえている。

- (1) 女性教員のキャリア形成レベルが男性と比べて低く、助教から教授への昇進割合が低い。
- (2) 理系分野での女性割合が低い。これについては海外でも共通である。
- (3) 仕事量(教育+校務+研究+学会等の公務)が大きくワークライフ・インテグレーションが難しい。すなわち、研究時間の確保困難であり、研究力が低迷しているため、世界ランキングでも低位置という弊害がみられる。

従って、働き方の改善、ワークライフ・インテグレーションの必要性が非常に高まっているといえる。そこで、女性教員増加を目的としてジェンダー公平性を吟味し、研究環境のダイバーシティを高めて優れた研究成果の創出に繋げる。

本調査では以下の内容に焦点を当てて調査を行う。

- (1) アメリカの研究大学において、女性研究者の増加に寄与するイニシアティブはどのように制度化されてきたか。
- (2) アメリカの研究大学が女性研究者増を目的とした支援のダイバーシティモデルにおいて、日本の研究環境や働き方の改善に繋がる取組はどのようなものがあるのか。

2. 調査の方法

調査方法は以下のとおりである。

- (1) ヒヤリング調査実施(オンライン) 2021年1月18日～2023年3月7日。対象:スタンフォード大学およびハーバード大学の上級管理職教員と現場のテニユア教員。スタンフォード10回、ハーバード大学6回(3月10日国際シンポジウムを含む)。
- (2) 文献調査 背景と実情について資料収集 2021年8月～2023年3月7日。

II. ケーススタディ

アメリカにおける女性研究者増加のためのイニシアティブがいかに制度化され、そのダイバーシティモデルが日本の研究環境や働き方改善に繋がる取組にはどのようなものがあるのだろうか。本調査では、ダイバーシティ先進国のアメリカに学ぶために、東西双壁の研究大学である私立大学2校ハーバード大学、とスタンフォード大学のジェンダー公平性推進に着目して考察する。

III. 主要な発見

アメリカの研究大学においての問題認識では、テニユア教員と非テニユア教員の格差があることがわかった。研究力を推進するにあたって行われた(行われている)取組について、本調査によって見出された主要内容は、以下の5点に集約することができる。

- (1) 学長による発信、共同声明(他大学との連携)
- (2) 2005年学術界トップによる共同声明
- (3) 国家によるジェンダー公平性の表明
- (4) 教員の多様化(ジェンダー公平性)への有効な取り組み
- (5) ダイバーシティ推進に必要な要因(リソースとリーダーシップ)
- (6) 組織の設置とダイバーシティ調査

以下にそれぞれの項目の内容を記す。

(1) 2001年 学術界トップが連携しジェンダー公平性に着手「ジェンダー公平性についての学長ワークショップ」

2001年1月、ジェンダー公平性についての学長ワークショップが開催された。本会議は「MITの科学分野の女性教員の地位研究」報告書(1999)でMITの女性科学者により記されたジェンダーバイアスを公に認めたヴェスト博士とMITの女性教員のリーダーシップを認めて同大学のジェンダー公平性プロジェクトに助成したフォード財団の後援によるものである。スタンフォード大学を含む9つのアメリカのトップ研究大学“Ivy Plus”¹の学長が集いジェンダー平等を提唱した。2001年にはジェンダー公平性について学長のワークショップが開催され、9大学間の会議での合意事項が結ばれた。そこでは「女性教員の提供される給与と他大学のリソース割合の分析」「学生全体の多様性を反映した教員に向けての取組」「約1年後の再招集」が掲げられ、「この課題には各大学内および科学技術機関全体での大幅な手順の見直しと、重要な変更の可能性のあることを認識する」と述べられた²。

(2) 2005年学術界トップによる共同声明

アメリカの高等教育におけるジェンダー公平性に関する9大学の学長による共同声明(2005)が発表された。³以下がその内容である。「2001年、我々はグループ一丸となって『高等教育機関は、高等教育機関のためにも国のためにも、あらゆる創造的な才能を開発しフルに活用する義務がある』と公言した。我々が今日再確認するその声明は、科学や工学だけでなく、高等教育全体の学術分野においても、女性の完全な参加を阻む障壁が依然存在していることを認識するものである。」

また同時に研究大学の目標はとしてすべての教員が最高レベルの学問的成果をあげ、生産性を最大限に高めるために、教員の人事政策、組織のリソース、家族の関与を支援する文化を継続的に発展させていくことが不可欠であること、すべての教員に公平で生産的なキャリアパスを提供できるか否かが将来の卓越性を左右することを指摘している。⁴

このインパクトは大きく、女性の地位についての危機感も加わり、ジェンダー公平性は全米で一層取り組まれることになった。上記2005年の学長声明を契機にIvy Plus大学は連携し、情報共有することを約束した。各機関の「サイロを越えて」人事、雇用担当者がこのIvy Plusネットワークの一環として定期的に会議を開催し、現在に至るまで継続的にジェンダー公平性に取り組んでいる。

¹ アイビー・プラス (Ivy plus) : アメリカの私立大学のアイビーリーグ8校に幾つかの高等教育機関を加えた集団の総称。アイビーリーグ8校 (ブラウン大学、コロンビア大学、コーネル大学、ダートマス大学、ハーバード大学、プリンストン大学、ペンシルベニア大学、イエール大学、デューク大学)。プラス例としては、同様に研究大学として高いレベルの高等教育機関 (マサチューセッツ工科大学 (MIT)、スタンフォード大学、シカゴ大学、カリフォルニア大学バークレー校など) が挙げられる。

² Source: “Leaders of 9 universities and 25 women faculty meet at MIT, agree to equity reviews,” MIT News on Campus and around the World, MIT January 30, 2001, *MIT News*, Massachusetts Institute of Technology.

³ 2001年時点では「1年後」の再招集となっていたが、実際にはさらに時間を要した。

⁴ Source “Joint statement by the nine presidents on gender equity in higher education,” *MIT News on Campus and around the World*, MIT, <https://news.mit.edu/2005/nine-pres-letter>, December 6, 2005, accessed on April 23, 2022.

(3) 国家によるジェンダー公平性の表明

ジェンダー公平性は連邦政策であるアファーマティブ・アクション政策⁵によって保障されるものである。私立の大学は公立の機関と同じ憲法上の制約を受けないが、私立学校のアファーマティブ・アクションプログラムは、法令分野で法的異議申し立ての影響を受けやすくなっている。連邦政府の資金提供を受けている私立の大学は、公民権法第 VI 編に基づき、人種、肌の色、出身国に基づいて差別することを禁じられている。連邦裁判所は、憲法で禁止されている内容と同じ活動を第 VI 編が禁じていると裁定しているため、私立学校でのアファーマティブ・アクションプログラムは、公立学校に適用されるのと同じ法的基準を満たさなければならない。

公民権法に基づいて設立された雇用機会均等委員会 (EEOC: 1969 年～) への職場や大学における少数民族や女性の占める割合について報告義務があり、これまでの差別的待遇やそれによる格差を短期に是正するための措置である。その措置のおかげで一定の成果はあったものの、いくつかの点で問題が発生している。例えば白人男性への“逆差別”問題や、少数民族や女性が実力で入学や就職しても、優遇措置のおかげとされ、見直し要求が高まっている。

またカリフォルニア州では、州政府によるアファーマティブ・アクション政策の禁止を要求する住民提案 209 号が 1995 年に採択された。また組織のアファーマティブ・アクションのコンプライアンスを確保するため、連邦政府は連邦契約コンプライアンスプログラム局 (OFCCP: Office of Federal Contract Compliance Programs) と雇用機会均等委員会 (EEOC) を設立している。OFCCP⁶と同様、EEOC (1964 年の公民権法第 VII 編により創設) は 1963 年の平等賃金法、1967 年の雇用における年齢差別法、1990 年のアメリカ障害者法第 I 編などの差別禁止法および規制の施行を実施した。EEOC は、個人によって提起された差別の告発を調査し、雇用主が違反している場合、EEOC は最初に自主的な解決をもたらすことを試み、失敗すれば、EEOC は連邦裁判所で雇用主に対して訴訟を起こす可能性がある。訴訟の結論として、EEOC は「訴訟を起こす権利の通知」を発行し、個人が連邦裁判所に追加訴訟することが可能である⁷。

現バイデン＝ハリス政権は、米国政権史上初の初的女性副大統領カマラ・ハリス副大統領を筆頭に閣僚は米国政権史上最も多様でジェンダーバランスが取れた政権である。同政権では以下の 10 項目の国家戦略を表明しジェンダー公正と平等に関する内容も盛り込まれており、第 9 項目では、「科学、技術、工学、数学 (STEM) 分野におけるジェンダー格差の是正」が挙げられている。

“10 Interconnected Policy Priorities”

- (1) improving **economic security** and accelerating **economic growth**;
- (2) eliminating **gender-based violence** (GBV);
- (3) protecting, improving, and expanding access to **health care**, including sexual and

⁵ Source: NAICU –Affirmative Action <https://www.naicu.edu/policy-advocacy/issue-brief-index/regulation/affirmative-action>

⁶ A US government department that checks that companies doing business with the government obey laws one equal opportunities (=fair treatment for women and men, people of different races, religions, etc.)

⁷ Affirmative Action Compliance in Higher Education – Compliance, Court Cases Affecting Affirmative Action, Timeline of Affirmative Action Legislative and Judicial Developments – StateUniversity.com

reproductive health care;

(4)ensuring equal opportunity and **equity in education**;

(5)advancing gender equity and fairness in the **justice and immigration systems**;

(6)advancing human rights and gender equality under **the law**;

(7)elevating gender equality in **security and humanitarian relief**;

(8)promoting gender equity in mitigating and responding to **climate change**;

(9)closing gender gaps in science, technology, engineering, and mathematics (**STEM fields**);

(10)advancing **full participation in democracy, representation, and leadership**

(U.S. Department of State)

(以下和訳)

「10の相互関連的優先政策」

(1)経済保障の改善と経済成長の加速

(2)ジェンダーに基づく暴力の撤廃

(3)性的・生殖的ケアを含む保健医療へのアクセスを保護、改善、拡大

(4)教育における機会均等と公平性の確保

(5)司法および移民制度におけるジェンダー平等と公正を推進

(6)法の下での人権と男女平等の推進

(7)安全保障と人道支援におけるジェンダー平等の向上(8)気候変動の緩和と対応における男女平等の推進

(9)科学、技術、工学、数学(STEM)分野におけるジェンダー格差の是正

(10)民主主義、代表、リーダーシップへの完全な参加の促進

(米国国務省)

このSTEM分野におけるジェンダー格差の是正については、National Science Foundation (NSF:米国科学財団) ADVANCE Program のADVANCE: Organizational Change for Gender Equity in STEM Academic Professions (ADVANCE)プログラムが力を入れている。NSFは、1950年に米国議会によって設立された独立した連邦機関であり、米国の50の州と準州すべてで科学と工学を支援している。同財団の支援は、連邦国家がアメリカの大学を支援する25%を占めており、活発に研究推進を行っている。同財団によるADVANCEプログラムの内容は以下のとおりである。

The goal of the National Science Foundation's (NSF) ADVANCE program is to increase the representation and advancement of women in academic science and engineering careers, thereby contributing to the development of a more diverse science and engineering workforce. ADVANCE encourages institutions of higher education and the broader

science, technology, engineering and mathematics (STEM) community, including professional societies and other STEM related not for profit organizations, to address various aspects of STEM academic culture and institutional structure that may differentially affect women faculty and academic administrators. As such, ADVANCE is an integral part of the NSF's multifaceted strategy to broaden participation in the STEM workforce and supports the critical role of the Foundation in advancing the status of women in academic science and engineering. Since 2001, the NSF has invested over \$270M to support ADVANCE projects at more than one hundred institutions of higher education and STEM related not for profit organizations in forty-one states, the District of Columbia, and Puerto Rico, including twenty four EPSCoR jurisdictions.⁸

National Science Foundation (NSF)

(以下和訳)

米国科学財団 (NSF) の ADVANCE の目標は、学術的な科学および工学のキャリアにおける女性の代表と昇進を増やし、それにより、より多様な科学および工学の労働力の開発に貢献することを目的としている。ADVANCE は、高等教育機関およびより広範な科学、技術、工学および数学 (STEM) コミュニティ (専門学会およびその他の STEM 関連の非営利組織を含む) に、女性教職員に異なる影響を与える可能性のある STEM 学術文化および制度構造のさまざまな側面に対処することを奨励する。そのため、ADVANCE は、STEM 労働力への参加を拡大するための NSF の多面的な戦略の不可欠な部分であり、学術科学および工学における女性の地位を向上させる上での財団の重要な役割をサポートしている。2001 年以来、NSF は 24 の EPSCoR⁹ 管轄区域を含む 41 の州、コロンビア特別区、およびプエルトリコの 100 以上の高等教育および STEM 関連の非営利組織での ADVANCE プロジェクトを支援するために 2 億 7,000 万ドル以上を投資してきた。

National Science Foundation (米国科学財団: NSF)

このように、アメリカの高等教育機関に対する研究推進のリソースは膨大なものである。グローバル化における競争力増加の必要性から、STEM 領域への支援を手厚くしてきた。その一環としてジェンダー格差是正についても国家戦略として鋭意取り組まれている。

(4) 教員の多様化(ジェンダー公平性)への有効な取り組み

多様な人種が共存するアメリカでは、有色人種のテニユア教員への昇進の困難さがあり、フルタイム(テニユア)のポジションに就くこと自体難しい。本調査では、女性教員増やジェンダー公平性での有効な

⁸ ADVANCE at a Glance, National Science Foundation (NSF) <https://www.nsf.gov/crssprgm/advance/>

⁹ 米国科学財団 (NSF) の「競争研究を刺激する確立されたプログラム (EPSCoR)」。

働き方に焦点を当てているため、その点に特化した効果的な取り組みを考える。ハーバード大学フランク・ドビン教授によると、教員のダイバーシティプログラムには効果的なものとそうでないものがある。非効果的なプログラムとしては、「ダイバーシティ研修・ハラスメント研修」等のコントロールするプログラムや罰を与える「苦情相談手順 (grievance procedures)」がある。スタンフォード大学では、これを「飴と鞭」と呼んでおり、より革新的な方法で採用プロセスを進める必要があると考えている。

効果的なプログラムとしては**エンゲージメント、説明責任、ワークライフ**が挙げられる (Dobbin, Frank, 2023¹⁰)。

エンゲージメントを高める方策には、ダイバーシティ・タスクフォースとメンタリング・プログラムがあり、非常に効果的である。現職の教員たち自身がダイバーシティを担当し、有色人種のアメリカ人女性を惹きつけて定着させるよう、集合的にも個人的にも協働する。

説明責任 (アカウントビリティ)は非常に効果的になり得る方策で、採用・条件や昇進について説明責任を果たすことが求められる。方策としては、大学で統括的なダイバーシティ担当者・部門設置することにより各学部の動向を監査し努力の追跡が可能である。加えて、アメリカの大学では人員の定着責任は各学部・研究科にあるため、学部・研究科で独自の採用を行える。

例として、「応募者集団評価 (Applicant Pool Evaluation)」では、各学部が女性候補者がいる場合に、実際に女性の採用面接を行っているかを評価する。各学部の指導部が評価し、誰が応募したのか、誰を面接したいかについて調査を行う。面接が可能になる前に、何故その人たちを選んだのか、何故応募者集団にいた他の人材を選ばなかったのかを吟味するが、これは女性と有色人種の履歴書が過小評価・軽視されたりするケースが多いため実施されている。

「スタートアップ・パッケージ評価」は採用時に得られる条件において公平なリソースの提供がなされているかを評価する。教スタートアップ・パッケージできるリソースを含むスタートアップ・パッケージについて交渉することが一般的である。

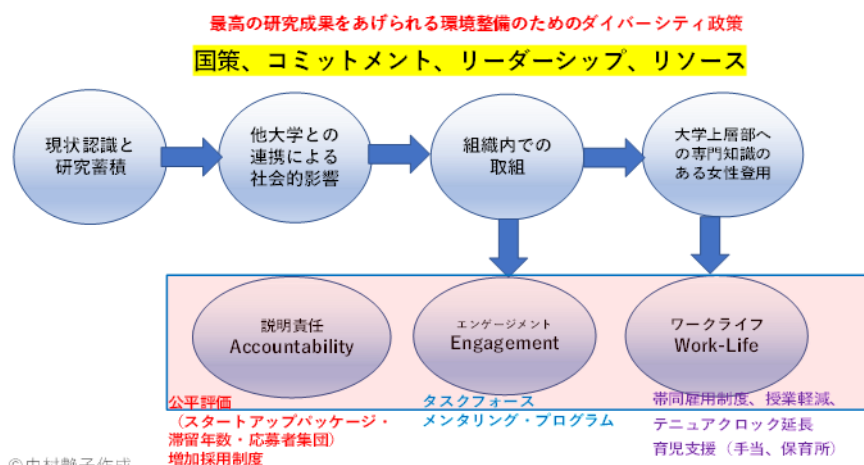
また、滞留年数評価 (Review of Time in Rank) では、各職位に留まる期間は妥当かを評価する。多くの大学が、特に女性を対象としていて、必要以上に長期間、非テニユア教員や正教授ではない准教授の職で立ち往生しないようにするための評価で、女性が各職位に留まる期間を男性の場合と比較し、女性を取り残されていて妥当な速さで昇進していない場合は、平等化するという内容である。

ワークライフとはいわゆるワークライフ・インテグレーションのことであり、主要な方策には以下のようなものがある。「帯同雇用制度」(共働き夫婦が同じ職場(あるいは近隣)で仕事に付けるパートナー赴任の手助け)、「子育て・介護中の教員への授業軽減」、「出産後の女性教員テニユアトラックの延長」、「育児手当」、「扶養家族基金」、「キャンパス内・近隣保育所」などがある。

ハーバード大学とスタンフォード大学:女性教員推進モデルをまとめると、「現状認識と研究蓄積→他大学との連携による社会的影響→組織内での取り組み→大学上層部への専門知識のある女性登用(説明責任、エンゲージメント、ワークライフ)」という流れがあり、以下のように構築された図式で要約できよう(図表2)。

¹⁰ Source: Frank Dobbin, Harvard University, Alexandra Kalev, Tel Aviv University, Gal Deutsch, Tel Aviv University, Leroy Gonsalves, Harvard University, Kwan Woo Kim, Harvard University, “Do Faculty Diversity Programs Work?: Evidence from 600 U.S. Universities across 20 years” Doshisha University & Sophia University Symposium, March 10, 2022

図表2:アメリカの研究大学(ハーバード大学・スタンフォード大学)女性教員推進モデル



(5) ダイバーシティ推進に必要な要因(リソースとリーダーシップ)

ダイバーシティ推進についてスタンフォード大学でも同様の支援が行われている。さらにここで特記しておきたいのは、IDEAL(Inclusion, Diversity, and Equity in a Learning Environment)である。

IDEALとは以下の目標を共有するキャンパス全体のイニシアティブである。

- ① 教育・研究活動のすべての分野において、多様な考え方、経験、アプローチが存在すること。
- ② キャンパスコミュニティのすべてのメンバーが、バックグラウンド、アイデンティティ、所属に関係なく、自分の居場所を感じ、サポートが保証されること。
- ③ スタンフォード大学に在籍するすべての人々が、スタンフォード大学で得られる機会や利益を幅広く享受できること、である。

ダイバーシティを推進する上で不可欠かつ重要な要因は以下のとおりである。

- (1) **リーダーシップ** リーダーシップによって、タスクフォースの結成・説明責任(各学部内の公平委員会設置など)が行われる。ダイバーシティには様々なことが含まれる:地理、政治的な問題、年齢、社会階層、性別などであり、異なる種類の多様性に異なるニーズがある。従って、多様な組織のビジョンをリーダーが明確に、そして頻繁に示し、伝える必要があり、明確に表現された戦略が必要とされる。例えば、スタンフォードでは、プロボストが「教員のダイバーシティを推進しなければ、この教育機関の存在自体が危機に陥る」と強調している。

(2) **リソース** リソースが十分にあれば人的リソース(人的資源)を増やすことも容易になる。

Incremental programs(増加採用プログラム)を実施することもできる。これは target of opportunity programs(臨機目標制度)とも呼ばれる採用方法である。例えば、女性が少ない学部で、STEM 分野などの女性教員を特定できれば、学部にかかる内部費用なしで、その時期に追加的な人材を雇用可という採用である。

(Stanford University) What the provost did a few years ago was to create a program. They call it Incremental Appointments. And so the department

can go ahead and they can hire the person who specializes in Heat Transfer, but they can also hire a woman who does something entirely different, and it isn't kind of begins the roster, the faculty roster for the department. And what that has allowed the School of Engineering to do is to hire many more women in the last few years in areas that typically hadn't been covered in the School of Engineering. And just in the last, I believe it's the last three years, we have hired 28 women in the School of Engineering, which is phenomenal. And so it has been those extra resources that have been given to the School of Engineering, that has really made the difference.

(スタンフォード大学) プロポストが数年前に行ったことはある制度の設立でした。増加採用と呼ばれています。学部は熱伝達が専門の人を好きに採用することができますが、全く異なることを行っている女性も採用することができます。これは、学部の教員名簿に着手するようなものではありません。これにより、工学部では、ここ数年間で、通常は工学部において対象とされていなかった分野に在籍する、より多くの女性を採用することができるようになりました。そして、これは**過去 3 年間のことだと思いますが、工学部では 28 人の女性を採用しました。**これは驚異的なことです。そして、こうして工学部にもたらされた追加的なリソースは、実際に違いを生み出しました。

また、多様性投影(特にリーダー像の投影)も効果的であることを記しておきたい。元 MIT エンジニアで米国の科学コミュニケーターである Emily Calandrelli は次のように述べている。”If you want to increase diversity in your organization, you must start by considering the diversity of your organization's leadership. You must project what you want to attract because representation matters.”(組織内の多様性を高めたいのなら、まずは組織の指導部の多様性を考えなければいけない。表現は重要であるため、惹きつけたい存在を投影しなければいけない)。

(6) 組織の設置とダイバーシティ調査

スタンフォード大学では、2019 年からダイバーシティ推進の担当部署である IDEAL (Inclusion, Diversity, and Equity in a Learning Environment) を設置し、大学全体としてダイバーシティの目標を共有して、目標達成の進捗を監視している。また、2021 年よりダイバーシティに関する調査 (DEI survey) を実施するための調査諮問委員会 (Survey Advisory Committee) を設置し、その定量的・定性的分析の結果を公表して、構成員の意識やニーズ、差別に関わる実態把握と可視化を行っている。単なる意識調査、雇用環境調査ではなく、構成員の belonging (帰属意識や所属感) や心理的安全性を中心に問うているところが特徴的である。ハーバード大学も同様の survey を実施している。

IV. 結論

アメリカにおいても女性研究者のキャリア形成は難しい。日本における常勤、非常勤の区分同様に(あるいはそれ以上に)終身在任権のあるテニュアトラックのポジションを得ることは容易ではない。女性の地位を向上させるにあたって、アメリカの研究大学での女性教員の状況改善の契機となったのは2001年の学長ワークショップとその後の2005年の9大学の共同声明であった。グローバリゼーション期におけるアメリカ政府のSTEM高度人材確保政策と連動し展開された。ケーススタディで考察した2校のアメリカの研究大学において、女性教員の状況改善提案は包括的に全教員が最高の学問的成果をあげられる環境整備のためのダイバーシティ政策の枠組みの中で導入され推進されている。アメリカの研究大学のダイバーシティモデルのいくつかの要因は日本の研究環境と働き方の改善に繋がり得るものである。

アメリカではグローバル社会の中で生き残りをかけた競争力を身に付けるために連邦政府の国家戦略をベースに膨大なリソースを投資し研究力を高めることに傾注している。また、各高等教育機関も研究推進を行っており、特に本調査で取り上げた2校の私立大学では独自のリソースと研究職とキャリア形成を促進するイニシアティブ制度化、およびWLI支援によって大きく女性研究者の増加に寄与している。

日本の私立大学は国立大学の運営交付金によるインセンティブがないため、独自の支援策が要求される。雇用環境や働き方の改善が強く望まれるが、アメリカに比して規模やリソースの面が日本にとっては大きな課題である。さらなる推進のために研究資金のさらなる提供や方法において政府の継続的なイニシアティブが必要である。国家の生き残りをかけて、物理的にも質的にも支援制度での抜本的な改革が不可欠だといえる。

付録

2022年3月10日『米国における女性研究者の研究環境事例に学ぶ』と題し、同志社大学と上智大学共同の国際シンポジウムを開催した。(附の全訳を参照のこと。)

2022年3月10日ハイブリッド開催

同志社大学・上智大学ダイバーシティシンポジウム
『米国における女性研究者の研究環境事例に学ぶ』
同志社大学グローバル・コミュニケーション学部教授/
ダイバーシティ研究センター研究員アメリカ担当 中村艶子
(コーディネート/司会/日本の現状報告/シンポジウム翻訳監修)

中村艶子:

皆様、こんにちは。同志社大学・上智大学 ダイバーシティ シンポジウム『米国における女性研究者の研究環境事例に学ぶ』へようこそお越しくださいました。

中村艶子と申します。私はグローバル・コミュニケーション学部の教授で、本日はモデレーターを務めさせていただきます。どうぞよろしくお願い致します。

同志社大学・上智大学ダイバーシティシンポジウムは、女性研究者を育成し、大学の研究環境と働き方を改善するための、文部科学省(MEXT)の助成を受けたダイバーシティ研究の一環であることを感謝し謹んで申し上げます。本シンポジウムを開催するにあたっては、光栄にも、在大阪・神戸米国総領事館と全国ダイバーシティネットワーク(OPeNeD)からご後援いただいております。

それでは、本日のパネリストをプログラム順にご紹介致します。

在大阪・神戸米国総領事館のアリシア・エドワーズ広報担当領事です。お招きできて光栄に思います。エドワーズ領事と、彼女の同僚である在大阪・神戸米国総領事館広報部の土持直子さんのご協力により、本シンポジウムへの広報に関するご支援をいただいております。この場を借りて、お二人に感謝申し上げたいと思います。エドワーズ領事、本日はご参加いただきありがとうございます。

アリシア・エドワーズ:

ありがとうございます。

中村艶子:

よろしくお願い致します。それから、エドワーズ領事のご講演に続いて、私、中村艶子が、『日本における大学のジェンダー平等・教員の研究環境向上のために』というテーマでお話しします。

また、二人の注目すべきパネリストを米国からお招きしています。フランク・ドビン先生は、ハーバード大学社会学部教授、ヘンリー・フォード II 世社会科学教授、SCANCOR/国際関係学ウェザーヘッド・イニシアティブ所長です。ドビン先生のプレゼンテーションのタイトルは、『ファカルティ・ダイバーシティプログラムは有効か：20 年間にわたる米国大学 600 校のエビデンス』です。東海岸では夜遅い時間にもかかわらず、この場に出席することを快諾してくださいました。たいへん感謝しております。ドビン先生、ご参加いただき誠にありがとうございます。

フランク・ドビン:

お招きいただき誠にありがとうございます。ご一緒できて嬉しいです。

中村艶子:

ありがとうございます。さて、もう一人の注目すべきパネリストは、スタンフォード大学社会学部教授、ウォルフォード人文科学教授、スタンフォード大学のファカルティ・デベロップメント、ダイバーシティ&エンゲージメント副学長であるチャールズ・マシュー・スニップ教授です。スニップ先生のプレゼンテーションのタイトルは、『ファカルティ・ダイバーシティの推進』です。きっと多くのことを学べることでしょう。スニップ先生、この場にお招きできて大変嬉しく思っております。

チャールズ・マシュー・スニップ:

ありがとうございます。出席できて嬉しく思っています。

中村艶子:

よろしくお願いいたします。それから、このアメリカ人教授のお二人、ドビン博士とスニップ博士のディスカッション・セッションがあり、その後は質疑応答セッションがあります。ご質問やコメントは、チャットボックスにお送りいただけます。時間が限られていますので、ここで全ての質問にお答えすることはできないかもしれませんが、報告書の作成時には研究のために検討します。

さて、本シンポジウムの開始時間となりました。同志社大学学長の植木朝子から、皆様にご挨拶申し上げます。

(同志社大学植木学長挨拶)

中村艶子:

植木学長、ありがとうございます。それでは、最初の講演者、アリシア・エドワーズ領事をご紹介したいと思います。エドワーズ領事は、在大阪・神戸米国総領事館で広報を担当されています。2006 年に外務局に入り、これまでにネパール、ワシントン DC、オーストラリアに赴任されています。エドワーズ領事が日本にいらしたのは 2019 年で、それから様々なプログラムやイベントを通じて積極的に日本社会に貢献されて

います。エドワーズ領事は、『ジェンダーの公正と平等に関する米国の国家戦略』について講演してください。それでは、お迎えしましょう。エドワーズ領事です。

アリシア・エドワーズ:

中村先生、ありがとうございます。そして、本日のお招きと、このフォーラムの開催について、同志社大学および学長先生に感謝申し上げます。

先ほどのお話にあった通り、私は学術環境について直接的に論じることはできませんが、ジェンダーに対する米国の見方についてより広くお話ししたり、現在のアメリカにおける女性の地位についての統計や概要を共有したりすることはできます。この後のディスカッションを検討する上で、そして学術的な見方についてより具体的に話す上で、これが役に立つことを願っています。

もしよろしければ、スライドを共有したいと思います。私からは見えますが、皆さんからは見えていませんよね。では、やってみましょう。これで大丈夫ですね。さて、先ほど申し上げた通り、本日はバイデン・ハリス政権による史上初のジェンダーの公正と平等に関する国家戦略についてお話ししたいと思います。また、職場の女性、政治指導の女性、STEM分野の女性に関するデータもいくつかご提供します。そして最後に、この戦略の一環として米国の大使館と領事館がここ日本で行っていることについて少々お伝えします。

ご存知の通り、バイデン大統領とカマラ・ハリス副大統領の選出は歴史的なものでした。その理由は、初の女性副大統領としてのカマラ・ハリスの選出だけでなく、この政権における閣僚や上級職員がこれまでの米国政権の中で最も多様でジェンダーバランスが取れていることにあります。

さて、昨年末のことですが、バイデン政権はこの国家戦略を発表しました。これは、米国内および国外の両方でジェンダーの公正と平等の構想を達成するために、協調して対処しなければいけない戦略的政策の10の優先事項を概説したものです。そのため、米国の大使館と領事館にも担うべき役割があります。

この戦略的政策の10の優先事項を画面上に列挙しています。読み上げていきますね。1番目は、経済安全保障の改善および経済成長の加速です。2番目は、ジェンダーに基づく暴力の排除です。3番目は、性と生殖に関する保健医療を含む保健医療へのアクセスの保護、改善および拡大です。4番目は教育における機会均等および公正の確保で、これは本日のテーマに通じるものです。5番目、司法および移民制度におけるジェンダーの公平・公正の推進。6番目、法律に基づく人権およびジェンダー平等の推進。7番目、安全保障および人道援助におけるジェンダー平等の向上。8番目、気候変動の緩和および対応におけるジェンダー平等の促進。9番目、特に科学、理工学、および数学の分野におけるジェンダーギャップの解消。そして10番目が、民主主義、代議制度およびリーダーシップへの完全な参加の推進です。

この戦略は、ジェンダー自認やその他の要因に関係なく、全ての人に自分の可能性を最大限に発揮する機会があると保証することにより、繁栄、安定性および安全保障を推進する戦略と責務が原動力となっています。

さて、こちらは職場の女性についての概要、統計をいくつかまとめたものです。米国の労働統計局によると、女性は現在、米国の労働力のほぼ半数、46.8%を占めています。米国で雇用されている女性と男性の過半数が実際にフルタイムで働いているものの、女性は男性のほぼ2倍、パートタイムで働く可能性が高くなっています。これは、日本でも見られる傾向ですね。

米国のある研究では、15年間にわたって1,500社の業績を調べたところ、上級管理職の女性の存在が組織の業績およびイノベーションの改善と相関していることが示されました。この研究は、イノベーションの平均的（投資）集約度、最高幹部の女性の存在が1社あたり約4,400万ドルの超過市場価値を生み出すことを示したのです。三人以上の女性取締役を有するフォーチュン500企業には、66%以上の投下資本利益増、42%以上の売上利益増、そして53%以上の平均自己資本利益増が見られました。

米国においては、日本および他の多くの世界各国と同様に、新型コロナウイルスが労働力人口における女性への不均衡な影響を及ぼしています。パンデミックの当初から、失われた530万の職は女性によって占められていました。パンデミック3年目の初めに、男性労働者は2020年2月以降に失った全ての職を取り戻していましたが、女性については同じことが言えません。2020年2月以降、米国で労働から離れた110万人の女性が、未だに復帰していないのです。

2017年、ピュー研究所の調査によると、働く女性の10人に4人程度が、男性の10人に2人程度と比較して、職場でジェンダー差別を経験したということです。最も一般的に報告された差別形態の一つは、所得格差に集中していました。雇用されている女性の4人に1人が、同じ仕事をしている男性よりも収入が少なかったと述べました。同じ仕事をしている女性よりも収入が少なかったと述べた男性は、わずか5%でした。このジェンダー間の賃金格差は、過去15年間くらいにわたって、米国で比較的変動がないまま推移しています。

ピュー研究所のフルタイム職員およびパートタイム職員の両方の時給中央値の分析によると、米国では、女性が得た収入は男性が得た収入の84%でした。しかし、この概算に基づく、2020年に男性が得た収入を女性が得ようとした場合、追加で42日間働くことになります。また母親たちは父親たちのほぼ2倍、休暇を取ると言う可能性が高く、仕事とキャリアに悪影響を及ぼしました。子どもの誕生あるいは養子縁組を受けて、この2年間に仕事を休んだ人のうち、それが仕事に悪影響を及ぼしたと述べた人の割合は、男性がわずか13%であったのに対し、女性は25%でした。男性の13%というのもまた問題で、育児休業後に仕事に対する悪影響があるということです。

それでは、米国の政治指導における女性像に移りたいと思います。2020年、私たちは憲法上の婦人参政権100周年を祝いました。これは容易に勝ち取られたものではありませんが、ちょうど100年後、女性は現在の連邦議会の全議員の四分の一強を占めていて、これは米国の歴史上最も高い割合ですし、10年前の状況と比べても相当に増加しています。上下両院を数えると、539議席のうち144議席、27%を女性が有しています。10年前の第112議会で議員を務めていた女性96人の時代から、50%増加したこ

とになります。それでも、未だに米国の総人口に対する女性の割合をはるかに下回っています。だからこそ、バイデン政権の戦略には、政府指導層への女性参加を奨励する計画が含まれているのです。また同政権は、より多くの女性判事を指名すること、組織による経営陣および取締役のジェンダーバランス開示を推進することを誓約しています。ここには統計が多くて申し訳ありません。

それでは、STEM 分野の女性像に移ります。女性は米国の労働力人口のほぼ半分を占めているにもかかわらず、科学、理工学および数学の労働力人口には未だに少数しか存在していません。これらの職業が占める割合は米国の全職業のほぼ 7% ですが、STEM 分野で働く人たちは、アメリカのイノベーション能力および国際競争力において重大かつ、ますます重要な役割を担っています。もちろん、これは日本も同じです。これらの役職は、エンジニア、医学者、アソシエイト・ワーカーおよび情報セキュリティー・アナリストです。米国情勢調査局によると、1970 年に 8% だった STEM 分野の職員の女性割合は 2019 年に 27% まで増加する可能性があるものの、明らかに依然として男性がこの分野を支配しています。男性は、米国の総職員数の 52%、STEM 分野の職員の約 73% を占めています。

次に、米国の大使館および領事館がここ日本で行っていることについて、少しお話ししたいと思います。米国は東京に大使館、ここ大阪・神戸に領事館、そして福岡、那覇、名古屋および札幌にも領事館を置いており、女性の地位向上を促進し、様々な女性のエンパワーメント・イニシアティブを通じてジェンダー公正の必要性を強調しています。広報チームでは、女性の科学者、政治指導者、アスリート、起業家、そして学界、政府、ビジネス界および市民社会の専門家に脚光を当てたプログラムやイベントを支援してきました。日本の若い女性リーダーを育成するプログラムに対しては、助成金を提供しています。

私たちは、女性の大学生向けの Tomodachi Metlife Women's Leadership Program、女性高校生向けのガールズ・アンリミテッド (Girl's Unlimited) などのメンタリング・リーダー養成研修を行っています。今年の 7 月には、ここ京都で、東京の米国大使館およびここ大阪の米国領事館の支援により、政治学者である上智大学の三浦まり博士とお茶の水大学の申 琪榮博士が共同設立した一般社団法人パリティ・アカデミーが、ジェンダー格差を解消する取り組みを行っている米国組織であるマインド・ザ・ギャップの指導者と共に、政治運動の組織および運営方法について学ぶ女性向けの訓練プログラムを開催します。

インターナショナル・ビジター・リーダーシップ・プログラムなどの専門家交流会は様々な部門向けに考案されていますが、STEM 分野関連の職場における女性のリーダーシップを強化する機会を含めており、公職の女性数を増やしています。また、起業は存続可能でより柔軟なキャリアパスを提供できますので、私共の助成金は全国の女性起業家やスタートアップに資金を供給しています。

私共は、ソーシャルメディアのプラットフォームを通して、ジェンダーの多様性と平等性というアメリカの価値観をご紹介するよう努めています。例えば、私どものインスタグラム・チャンネルでは今月、様々な分野で主導的役割を担う日本人女性を称えています。彼女たちの多くが米国で学んでいたことは、皆様にとって驚きではないでしょう。また私共は、次世代にインスピレーションを与えるために、多数のアメリカ人外交官や専門家を全国の教室に派遣しました。また国内では、職場として、私たちの多様性を含め、私たち自身の

多様性を高めることを目的とした複数のグループやイニシアティブがあるのですが、その名前を変更したところです。以前は「ダイバーシティ・インクルージョン評議会」でしたが、今は米国で支持を得ている頭字語を鑑みただけになっています。「ダイバーシティ・公正なアクセス・インクルージョン評議会」といって、もちろん、障害者、性的少数者、そして学長先生が言及された全ての事項を取り入れたものです。

このグループは2020年10月に発足し、米国の大使館・領事館で働くマイノリティ集団の女性の過小評価に対処するためのイニシアティブを優先いたしました。また、様々な米国政府機関や部門を集めて、今回の国家戦略を支持するプロジェクトで協働するジェンダー作業部会もあります。私共は、新人レベルおよび中間レベルのスタッフと最高幹部をつなぐ、メンタリング・プログラムを設けています。可能な時にはいつでも、ゲストリストにおいて、そして公開イベントのパネリストの選出、特別なプロジェクトと専門的能力開発の機会を与えられる役員の選出において、公正な登用に努めています。そして、私共が外交官として日本の企業と会う際には、「御社の全従業員が昇進の機会に平等にアクセスできるように、御社の仕事の全ての側面においてあらゆるレベルで女性の参加を増やすために、皆さんと御社が行っていることは何ですか?」、「そのような取り組みにおいて、皆さんが直面している課題は何ですか?」と尋ねています。

最後に、本日のパネルのトピックをよく例示すると思われる話で、本日の講演を締めくくります。この話は学術機関に関連しますので。少し前に、私はあるキャンパスを訪れ、テクノロジーを専任している大学の指導部と面会しました。この大学の最高幹部は、いずれも一定の年齢層の男性だったのですが、彼らは私に対して、もっと多くの女子学生を惹きつけるためにできることはないだろうかと尋ねました。そこで私は彼らに対して、STEM分野の女性の熱心な提唱者であるエミリー・カランドレツリと私共が翌週に開催することを予定していたプログラムへの招待をお知らせしました。エミリーは、年若い女子の興味を引くような子供向けテレビ番組を制作しています。そして、その質疑応答中に、取締役の一人がこの質問をしたのです。エミリーは、率直かつ正直に回答しました。「もし組織内の多様性を高めたいのなら、まずは組織の指導部の多様性を考えなければいけません。惹きつけたい存在を投影しなければいけません。表現は重要ですから。」彼女はそう答えたのです。

以上となります。これから、ドビン先生とスニップ先生の講演と、その後のディスカッションを聞いて学ぶのが楽しみです。ご清聴ありがとうございました。

中村 艶子:

エドワーズ領事、ジェンダーの公正と平等に関する米国の国家戦略についての素晴らしいお話をありがとうございました。

次は私、中村 艶子が、『日本における大学のジェンダー平等: 教員の研究環境向上のために』というテーマでお話します。

このテーマが今、重要なのは何故でしょうか? 植木学長の開会挨拶にもあった通り、同志社大学は、文部科学省(MEXT) 支援の2021年度プログラム『ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ』に上智

大学と共に選出されています。言い換えれば、これは日本の大学のジェンダー平等を促進するための国策です。

同志社大学と上智大学は、どちらも日本のトップクラスの私立大学であり、女性教員の研究環境を改善しようと試みています。従ってより良い職場環境を実現するために、キャリア開発とジェンダー平等を慎重に海外の高度な事例研究から学び、検討する時が来ています。本日の場合、アメリカの一流大学、ハーバード大学とスタンフォード大学から学びます。

日本のジェンダー平等レベルは、他の国々と比べてはるかに低いです。植木学長の最初のお話にもあった通り、世界経済フォーラムの2021年版グローバル・ジェンダーギャップ報告書によるジェンダーギャップ指数(GGI)は、156の参加国のうち、日本が120位であることを示しています。その一因は、日本人がジェンダー平等に対して持っている感覚にあります。

このグラフは、日本社会全体におけるジェンダー状況に対する平等感を示しています。今日でも、約74%の人が、男性が女性よりも優遇されていると感じています。

こちらのグラフは、日本の大学と大学院における女子学生の割合を分野別に示したものです。女子学生は薬学や看護学、人文科学や教育学を専攻する傾向にあり、科学や工学を専攻する女子学生はほとんどいません。

エドワーズ領事のお話にもあった通り、これは世界共通かもしれません。けれども、このグラフは、日本の研究職における女性の割合がわずか16.9%であるのに対し、米国では33.7%であることを示しています。徐々に上昇してはいますが、ご覧の通り、まだまだ改善の余地があります。

このグラフは、女性教員の割合を分野別に示したものです。これは、「水漏れパイプ」問題を抱えるSTEM分野の研究者に対する日本の取り組み態勢についての懸念を提起しています。少し前のスライドで、STEM分野に入る学生が少ないことをご確認いただきましたが、これで、研究者の上位の教授職への昇進が停滞し、減少していることがわかりいただけるでしょう。

これらは、大学のフルタイム研究者のジェンダー別、専門分野別の比率であり、全ての分野、特に科学と工学の分野で、女性研究者が過小であることを示しています。

では、何が日本人女性の学問を妨げているのでしょうか？アンコンシャス・バイアスは広く知られていますが、日本では、これが残念ながら強いのです。私たちが何十年にもわたって変えようとしている、男女の地位に関する平等についての国民の意識によって非常に強いのです。その結果、特にSTEM分野において、高等教育レベルの女子学生が少なくなり、専門分野のバランスが崩れています。したがって、大学教員を目指す学生はわずかしかいません。フルタイムの教員とパートタイムの教員の間、ならびに学界における

教授職レベルの男女格差は非常に大きくなっています。企業で働くのと同じように、特に若手教員にとっては、ワークライフ・インテグレーションが欠如した厳しい教授職のライフスタイルがあります。

日本の雇用は、労使関係における「メンバーシップ型雇用」と呼ばれていて、これは様々な職務で経験を積み、役目を果たすものです。一方、アメリカの雇用は「ジョブ型雇用」と呼ばれていて、明確な職務記述書があります。日本の大学では、フルタイムの教員に、夏季休暇や春休みの期間を含めて、事務的作業、また重い授業負担や業務が割り当てられ、その上で、一流の学者として研究を行うことが期待されます。

アメリカの一流大学では、言うまでもなく、教員の方々は非常に多忙ではありますが、それは自らの研究で忙しいのです。家庭に対する責任がある教員にとって、ワークライフ・バランスを取るのはいへんな課題です。現状では、この課題は育児期の女性により多く当てはまります。

各種研究により、学界での女性の評価に関して隠れた差別があること、そしてこれらの女性たちにとっての理想的なメンターが欠如していることがわかっています。これらは全て、女性教員の昇進を妨げる既知の要因の一部です。したがって、より良く、より多様な職場環境と状況に向けて努力する時が来ているのです。私たちは、米国における女性研究者の研究環境事例から学ぶ必要があります。

ご清聴誠にありがとうございます。

それでは、話を先に進めましょう。次はパネル・ディスカッションです。本日は、アメリカの一流大学から二人の著名なパネリストをお招きしました。冒頭でご紹介した通り、そのうち一名は東海岸のハーバード大学から、もう一名は西海岸のスタンフォード大学からのご出席です。両大学機関の間には、興味深い類似点や相違点が見つかるかもしれません。本当に、ご紹介できることをたいへん光栄に、また喜ばしく思います。ハーバード大学社会学部教授、ヘンリー・フォード II 世社会科学教授、SCANCOR/国際関係学ウェザーヘッド・イニシアティブ所長のフランク・ドビン先生です。先生のプレゼンテーションのタイトルは、『ファカルティ・ダイバーシティプログラムは有効か：20年間にわたる米国大学 600校のエビデンス』です。それでは皆様、フランク・ドビン先生と一緒に迎えましょう。

フランク・ドビン:

中村先生、ありがとうございます。

中村艶子:

よろしく願います。

フランク・ドビン:

自分のスライドをシェアしようとしたのですが、そちらに表示されているでしょうか？

中村艶子:

ええ、きれいに表示されています。

フランク・ドビン:

それはよかったです。こちらに参加できてたいへん嬉しく思います。そして、このイニシアティブの発足に立ち会えるのは、非常に喜ばしいことです。日本がジェンダー不平等という点で、大学の学部において、他の国々、ジェンダーギャップ指数のリストに掲載されている一部の国に後れを取っているという事実には、米国の私たちも確かに注目しています。こちらのリストに、私のチームと、本プロジェクトに取り組んでいるチームメンバーが載っています。私のチームでは、教員の多様化を目的とした大学のダイバーシティプログラムを調べています。

我々がこれに注力し始めたのは、エドワーズ領事が示唆なさったいくつかの理由により、教員の多様化を試みることが非常に重要だと考えているからです。教室でのリーダーシップを含む大学でのリーダーシップが多様でなければ、この職業に人々を惹きつけることが難しくなります。また、十分な指導を受け、十分な教育を受けた STEM 分野の科学者たちを他業界に送り出すのも、大学にとって難しくなります。それゆえに、教員の多様化については、比較的ゆっくりとした進展が見られています。

そして私のチームの、本プロジェクトの主な共同研究者はテルアビブ大学のアレクサンドラ・カレヴ教授とその他の大学院生ですが、我々は米国において長期にわたり、大学の多様性を追跡してきました。大規模な大学 600 校については、これらの大学が過去およそ 25 年間わたって試みてきたダイバーシティ・イニシアティブの全てを調べる 遡及調査を行いました。そして、二つのデータセットをまとめました。これらの各大学で追跡する連邦データセット、若手とベテラン両方の教員の構成における経時変化、それから、これらの実践を振り返る我々自身の遡及調査です。

したがって、我々にできることは、各種統計モデルで、特定の種類のプログラムがその後の数年間で教員の多様性に及ぼす影響を切り離すことです。そこで我々は、通常、プログラムが採用されてから約 5 年後に、それらのプログラムが教員の多様性に影響を及ぼしているか否かを確認します。アメリカの制度の場合、テニユア教員は一般的な教員とは大きく異なり、非テニユア教員よりもジェンダーや人種的、民族的な多様性を実現することが困難になっています。これは主に、助教として入ってくる女性や有色人種の人々は、テニユア教員に昇進するのがより困難だと感じるためです。そこで本日は、テニユア教員についてのみお話します。大学院生から始め、ポスドクになり、助教となり、その後、准教授であれ正教授であれテニユア教員になることを考えれば、テニユア教授職は学界のピラミッドにおいて最も多様化が困難だからです。

このスライドで、私の割り当て時間内に、少し内容の事前説明をしたいと思います。大学が多様性を促進するために取った様々なアプローチを一通りお話して、かなり失敗したものと、かなり成功しているものがあると示唆したいと思います。幸い、成功したアプローチはあまり普及していないため、多くの大学が進歩できる可能性があります。我々は、これらのプログラムの一部を採用するだけで、女性たちを惹きつけ、定着させることに役立つと考えています。それが今回のパネルの焦点であり、日本におけるイニシアティブの焦点ですからそれについて焦点を当てますが、これらのプログラムのインターセクショナルな効果を示しま

す。それは連邦調査データにおける、より広範な人種・民族的なグループにわたるもので、白人、黒人、ラテン系およびアジア系のアメリカ人を対象としたものです。この調査は、例えばアメリカ先住民族のような他のグループもいくつか対象に含んでいますが、そのグループの興味深い結果を我々のモデルで模索するにはデータが小さすぎます。

さて、多くの大学では、偏見を抑制しよう、ハラスメントを抑制しようとして研修プログラムを開始しました。ハラスメントは、女性たちが学界に居続けない理由でもあるからです。そして、これらの大学は、差別のある学部ではなく、教職員、特に教員を罰するための制度に処罰や苦情処理プロセスを試みました。そこで設けられたのが、雇用差別とハラスメント苦情処理手順に向けた公民権苦情処理手順です。ですが、私の主張するのは、これらのアプローチがあまり成功していないということです。この問題が個人の問題であると見なそうとして、その人が差別をしたり、ハラスメントに関係している場合に研修でコントロールしようとして、本質的にその人たちに恥をかかせたり、措置を講じると脅して罰したりすることは、それが公民権苦情処理というものではあるのですが、あまり成功していません。

しかし我々は、他に三つのアプローチを見てきました。その一つはエンゲージメントで、現職の教員たち自身にダイバーシティを担当させ、アメリカ人女性や有色人種を惹きつけて定着させるよう、集合的にも個人的にも協働するものです。これは、本日お見せする、我々のダイバーシティ・タスクフォースとメンタリング・プログラムの事例において、非常に効果的であることがわかりました。また、説明責任が非常に効果的になり得ることもわかりました。説明責任をもたらす一つの方法は、多様性の促進に責任を持つスタッフを配置することです。これにより、彼らは各学部が行っていることを監査し努力をしているか否かを追跡できるからです。米国において採用を実施し、女性や有色人種を採用し定着させるために尽力しているのは、各学部だからです。

また、応募してくる女性候補者がいる場合に、例えば各学部が実際に女性の採用面接を行っているかどうかを経営陣が監視しているエクイティ・レビュー（公平評価）についてもお話しします。それから最後にお話しするのは、カップルが同じ職場で仕事を見つけられるようにするパートナーの帯同雇用と、育児・子育て支援と柔軟な対応に関する手助けを行うワークライフ・プログラムです。

これは、我々が使用しているデータについてのほんの一部です。夜通し話せるわけではないので、これについて深く論じることはしません。

こちらは、我々が調べているカレッジおよび大学 600 校のデータです。これは、長期間にわたる、テニユアの白人男性教員の割合と白人女性教員の割合です。テニユア教員の割合として、白人男性は減少し、白人女性は増加していることがわかります。こちらは、テニユア教員で、有色人種、黒人の男性と女性、ヒスパニック系あるいはラテン系の男性と女性、そしてアジア系アメリカ人の男性と女性である人の割合です。特に黒人の男性と女性、ラテン系の男性と女性、ヒスパニック系の男性と女性を注視することが重要だと思います。彼らが占める割合の伸びは非常に遅く、ここでの彼らの伸びは、実際のところ、このグループ全体

の博士号の獲得、授与における伸びに後れを取っているからです。したがって、これらのグループは、現状のようではいけません。

アジア系アメリカ人は、米国において最高の教育を受けているグループです。そしておそらく、このことにより、その教育レベルにより、多くの学界の職を得ているはずですが、手法については詳しく説明することは控えますが、我々は、個々の実践の効果を切り離すことができる統計的手法を用いています。我々のモデルには、これからお話しする全ての実践と、具体的実践の効果がどうであるかを確認できるように他の多くの制御があります。

さて、残りのスライドはこのようになります。これが何かを、簡単に説明させてください。こちらには、異なる実践についての二つのパネルがあります。一つ目の実践は、ダイバーシティ研修です。三つのバーがあって、下の方に凡例が横に並んでいますね。八つのグループが見えます。それから、ダイバーシティ研修についての左側のパネル上にあるのは、ダイバーシティ研修を設けた大学で、テニユア教員のヒスパニック系の女性、黒人男性、およびアジア系アメリカ人男性に対する大きなマイナス効果が見られます。さて、まずはこの効果の大きさはグループの大きさに基づいています。よって、ヒスパニック系の女性については、教員の職は比較的少ないのですが、緑色のバーは、ダイバーシティ研修実施によってヒスパニック系の女性に関する大きなマイナス効果があることを示しています。

大きな効果が見られるグループに過度な関心を払うことのないようお勧めします。例えばサンプルがはるかに大きい場合、より統計上有意な効果が見られるかもしれないからです。そして、よりきめ細かい分析を行い、これらの実践の一部をより詳しく見た場合にも、様々な種類のダイバーシティ研修を見るときと同様、さらに顕著なパターンが見えることもあります。しかし一般的に、大学は多様性を高め、インクルージョンを高めることを期待して教員のためにダイバーシティ研修を設けており、それをここで注目しているのですが、その効果は出ていないようです。それは、さほど驚くことではありません。多くの人々がダイバーシティ研修を怒って後にします。特に白人男性です。ご覧になった通り、白人男性は依然として教員の多数派です。この種の研修は典型的に、人々の不興を買っているだけかもしれません。

そして、次の実践は必須項目であるハラスメント研修ですが、ここでは黒人の女性とアジア系アメリカ人の女性に対する大きなマイナス効果が見られます。これらのパターンは、企業のダイバーシティ研修プログラムやハラスメント研修プログラムに関する我々自身の調査で見られるパターンと、非常によく似ていると言えます。これらのプログラムを研究した人たちにとって、我々の調査や他の多くの人々の調査においてこういったマイナス効果が現われることは、全く驚くようなことではありません。

もし差別に直面していると感じたら苦情を持ち込めるわけですから、苦情処理手順は人々を罰することになっていて、右側ですが、公民権苦情処理手順では差別を行った人々や学部を罰することになっています。黒人男性にとってマイナスである要因は一つだけです。これらの手順は各学部の行動を変えらると思われているので、残念なことです。セクシャル・ハラスメントの苦情処理については、三つのマイナス効果と、一つ

のプラス効果が見られます。繰り返しになりますが、個々の効果はあまり重視しませんが、我々から見て、これは効果がありません。これは企業に関する我々の調査とも非常に類似しています。

さて、これがタスクフォースの効果であり、我々はこれらをエンゲージメント・メカニズムと呼んでいます。タスクフォースは通常、様々な学部の大学院研究科の学科長や所長といった人々を集め、例えば、これからより多くの女性を採用していく方法など、解決策を求めてブレインストーミングを行うからです。それがジェンダー・タスクフォースです。こちらには四種類のタスクフォースがありますが、プラスの効果をもたらす傾向にあるのが一般的なパターンです。その一つ目は、ジェンダーに焦点を当てている短期のタスクフォースです。二番目は常設、つまり長期のジェンダー・タスクフォースで、その他に人種と民族についての二つがあります。どれもプラス効果がありますので、これは非常に心強いものと思いますが、一つだけマイナス効果があって、それは白人男性に関するものです。黄色のバーです。

これらは比較的大きな事実であり、比較的短期間にわたるものです。多くの大学は、これら四つの全てを揃えています。いくつかの短期タスクフォースと長期タスクフォースがあるのです。これらは有効なようです。指導部を集めて、データを調べ、解決策を考え出そうとするからです。採用活動はしていないのか、昇進はさせていないのか、定着させていないのか、厳密には何が問題なのか、そして、どう対処できるだろうか、というように。そして、これらの指導者たちは、例えば学部長であれば、自分の学部に戻って、タスクフォースが導き出した変革を実施しようとしています。

我々はメンタリング・プログラムもエンゲージメント・プログラムと見なしています。大学と企業が双方ともメンタリング・プログラムが通常行うのは、自分でメンターを見つけられていない人々がメンターを得られるようにすることだからです。そして、学界や実業界にメンターがいない人々は、女性や有色人種に偏っています。よって、正式なメンタリング・プログラムはプラスの効果をもたらす可能性があります。例えば、最初のものは 学部のメンタリング・プログラムに過ぎません。ですから、特に女性や有色人種を対象にしてはいいのですが、二つのグループについてプラスの効果が見られます。

女性を対象とした大学のメンタリング・プログラムについては、四つのプラス効果が見られます。ここでは、一つのマイナス効果があります。これは、このデータにおける最初の分析結果のようなものです。私が思うに、よりきめ細かいモデルを開発し、これらの事例における外れ値を排除すると、これらの効果の一部がなくなるでしょう。実際、我々はそうしました。より最近のメンタリング・プログラムに関する開発したモデルを含めておけばよかったのですが、連邦データソースからのおそらく不完全データのような外れ値をいくつか排除すると、黒人女性のマイナス効果は持続しません。しかし、テニユア教員を実際に変える一貫した大きな効果がメンタリング・プログラムにあり得るということは、非常に心強いものです。なぜなら、テニユア教員は変えるのが最も困難なグループだからです。

これは、我々が説明責任と呼んでいるものです。これらは、大学が各学部に対して独自の意思決定を行うこと、または採用や昇進を行う誰に対しても、説明責任を負わせることができる方法です。最初のパネルは、ダイバーシティ担当スタッフあるいは部門の設置であり、三つのプラス効果を示しています。二つ目は、

スタートアップ・パッケージのレビューです。つまり、例えば STEM 分野に人が入ってきた時に、例えばラボを立ち上げるために男性と女性が同じスタートアップ・パッケージを手に入れているか、といった問題であり、スタートアップ・パッケージのレビューを行い、これらの均等化を図ることによるものです。そこで、契約を結ぶ前に、大学はその分野の全てのスタートアップ・パッケージを調べ、例えば男性と女性が同様のスタートアップ・パッケージを得ているようにするのです。これはもちろん、例えば男性と女性、そして黒人と白人が、第一に同じリソースを持っているということであり、物理学のような分野では、ラボを立ち上げて自分の研究を進めるのに十分なリソースがあることは、最終的にテニユアの資格を得るために非常に重要です。

滞留年数評価は、多くの大学が、特に女性を対象として、必要以上に長い期間にわたって非テニユア教員や正教授ではない准教授の職で立ち往生しないようにするために行っている評価です。女性が男性に比してどれくらいの期間、各職位に留まっていて、もし取り残され妥当な速さで昇進していなければ、平等化するものです。

それから、応募者集団評価は、アジア系アメリカ人女性とアジア系アメリカ人男性について、プラスの効果があることがわかります。これはつまり、誰が応募したのか、誰を面接したかを調べているということです。そして面接が可能になる前に、何故この人たちを選んだのか、何故応募者集団にいた他の人々を選ばなかったのかを尋ねます。そして多くの場合、履歴書が過小評価されたり軽視されたりしているのは、女性と有色人種の人々なのです。

最後にお話したいのは、非常に効果が出ているワークライフ・プログラムです。ここでは測定基準が異なっていることに お気づきでしょう。これらは男性、有色人種の男性に対してさえも大きな効果がないので、女性についてだけをお見せしています。これらは女性に効果的であることが多いのです。最初のプログラムは、ワークライフ推進室を設けず、責任者兼、何らかの説明責任とワークライフ推進室を導入できるようなダイバーシティ・マネージャーを置くようなものです。これは、彼らが何を行うかに関係なく、ただ推進室を有していることの効果です。仕事と生活の課題を抱えている場合に行くことができる場所であり、例えば自分のパートナーが仕事を見つけるのを手伝ったり、育児が危機的状況にあるときに手助けしたりしてくれるかもしれません。

二つ目は、パートナー求職支援です。アメリカの多くの大学は、非常に分散していて、また大きな国でもありますので、もしパートナー、配偶者、夫あるいは妻がいて、自分がオファーを受けて居住している大学の街にその人の仕事がない場合、パートナー求職支援に頼ってパートナーの仕事を探すことができるのです。そして三番目は、パートタイム教員のテニユアへの進路です。これらはいずれも、プラスの効果が出ています。また、これらは比較的低費用です。

さて次に、新しく親になった人が自分の研究時間を取るのを手助けするために、アメリカの大学が実践していることをお示します。その一つは、新しく親になった人のための授業軽減制度です。新生児がいる場合、新生児を養育者組したり、子どもがいたりする場合、通常は、一学期間か一年間休暇を取ることがで

きます。そして、新しく母親になった人にはテニユア獲得期間延長があるので、テニユアクロック(テニユア審査までの期間)がより長くなります。そして最後の三番目は、育児手当です。

時間が来てしまったようですが、これら全てがプラスの効果をもたらし、いずれも女性にマイナスの効果をもたらしていないことがおわかりになるでしょう。大学が行うべきではない二つのこと、つまりコントロールしたり罰したりすることには、取り消し線を入れました。消されずに残っているのは、エンゲージメント、説明責任、そしてワークライフです。大学には、もっとできることがたくさんあるようです。というのも、特にエンゲージメント、説明責任、そしてワークライフは、冒頭で説明した研修や苦情処理制度ほど一般的ではないからです。

ご清聴ありがとうございました。

中村艶子:

ドビン先生、貴重なプレゼンテーションを誠にありがとうございます。たいへん興味深いお話でした。エンゲージメント、説明責任、そしてワークライフ・バランスの問題が非常に重要で効果的なのですね。もちろん、この後のパネル・ディスカッションでは質問の時間もありますので、詳細は後ほどよろしくお願い致します。

さて、本日はもう一人、著名なパネリストをお呼びしています。スタンフォード大学社会学部教授、ウォルフォード人文科学教授、ファカルティ・デベロップメント、ダイバーシティ&エンゲージメント副学長のチャールズ・マシュー・スニップ先生です。先生には、『ファカルティ・ダイバーシティの推進』についてご講演頂きます。それでは、お迎えしましょう。チャールズ・マシュー・スニップ先生です。

チャールズ・マシュー・スニップ:

中村先生、ありがとうございます。本日は、こちらに参加できて嬉しく思います。まずは、先ほどドビン先生が説明して下さった内容を振り返ることから始めたいと思います。スタンフォード大学での我々の経験は、先生が説明されている種類のことと非常に、非常によく似ているからです。つまり、処罰とコントロールは実際のところ、大学では機能しておらず、有効であったのは他の種類の対策だということです。例えばワークライフは、特にこのコロナ禍の数年間では、非常に重要となっています。ですから、本日私が述べる意見は、先生の考えと非常に合致していると思います。

ですが私は、いくつかの物事に焦点を当ててお話ししたいと思います。まずはリソースの重要性、次に、多様性推進のためのリーダーシップの重要性に焦点を当てます。この二つは、高等教育における多様性の推進にとって本当に重要なことだと思うからです。そして、我々がスタンフォード大学で注力していることでもあります。

まずは、私が多様性について先例と呼んでいるものから始めたいと思います。これらについては、既に少し触れています。エドワーズ領事がいくつか言及されました。私は第一に、多様性は良いという前提から始めましょう。多様性が良い理由は、組織の生産性を促進し、イノベーションを推進するからです。そして生産性

とイノベーションは、組織の成功に不可欠です。しかし同時に、非常に達成しにくいことでもあります。多様性を大事にしていると言うのと、それを実現させるのは、全く別のことなのです。多様性は、必ずしも簡単に起こるとは限りません。多様性は組織内の対立の原因であり、過去においてはスタンフォード大学での対立の原因でした。現在はそうでないと言って嬉しく思います。しかし、大学や高等教育機関を多様化する努力の成功には、何よりもまずリーダーシップが必要となります。ですから、それが厳密にはどのようなものかについて、さらにお話ししていきたいと思います。

ただし、その前に、我々が多様性について話題にしていることについても言及しておくべきでしょう。少なくともスタンフォード大学では、様々な種類の多様性を話題にしています。地理的な多様性もあれば、社会階級、年齢、宗教、政治的観点の多様性もあります。そして、皆さんの大学機関では、ジェンダーの多様性により焦点を当てていることも理解しています。しかし、ジェンダーの多様性に当てはまるものもあれば、こういった他の種類の多様性に当てはまるものもあるとコメントしたいと思います。そして恐らく、スタンフォード大学において多様性について我々がしてきた最近の会話は、人々がニューロダイバーシティと呼んでいるものです。つまり、特定の状況下で自身のパフォーマンスが下がってしまうという様々な種類の神経学的疾患を抱えている学生、スタッフ、そして教員がいるということです。これには、学習障害、自閉症、注意欠陥障害などが含まれます。こういった人たちは非常に有能で非常に才能のある個々人ですが、彼らは生活上の課題を抱えていますので、重要なのは、そのような彼らを認め、彼らを受け容れ、彼らが我々の大学機関にもたらしてくれるスキルを最大限に活用する良い方法を見つけ出すことです。

さて、多様性には多くの種類がありますが、異なる組織には異なるニーズがあり、異なる種類の多様性について異なるニーズがあることを考えるのも重要だと思います。皆様が焦点を当てているのは、ジェンダーの多様性ですね。スタンフォード大学では、先に述べた全ての多様性に焦点を当てていると思いますが、特にジェンダー、人種および民族、そして障害の増加に注力しています。

多様性の推進におけるリーダーシップの役割は何でしょうか？さて、第一に、リーダーシップは、これがなければ始まらないものであり、強力なリーダーシップが必要になります。私がよく知っている古いプログラムのいくつかは、1980年代あるいは1990年代頃にあったものですが、これらは大学の指導者たちが時として、実施する必要があると考えたものとして導入したのですが、これらに対する支援は非常に生ぬるいものだったと思います。もちろん、これらのプログラムは機能しませんでした。

そして、指導者たちは、他の人が続く前に働きかけなければいけません。指導者たちには、多様な組織とはどのようなものか、価値は何か、重要なのは何か、このプロセスの終了時に組織はどうなっているべきか、というビジョンを明確に示す責任があります。そこで、指導者たちには、何故多様性が重要なのか、何故それに価値があるのかを明確に示す責任もあります。また、組織内で多様性を高めるための戦略も明確に示さなければいけません。そして最終的には、それを測定し、進歩が見られるか否かを宣言する方法を備えるのです。

ハーバード・ビジネス・レビューに、約5年前に出た記事があります。大企業のリーダーたちに対して行ったインタビューをまとめたものですが、これは大学にも当てはまると思います。このリーダーたちは、多様性を生み出すために、自らの組織において多様性を促進するために、本当に、本当に不可欠な数多くの特徴があると語りました。指導者たちが第一に取り組まなければいけないこととして彼らが指摘したのは、模範を示して指導しなければいけない、ということです。組織にとって、あるいは教育機関にとっての多様性の重要性について、絶対的に共感しなければいけないのです。

スタンフォード大学で、私の上司であるプロボストが多様性について語るのには、スタンフォード大学で教員の多様性を推進しなければ、この大学機関の存続に関わる脅威になるということです。彼女が言うには、我々がスタンフォード大学の教員の多様化に失敗すれば、スタンフォード大学は失敗し、他は成功するだろう。そう述べて、大学の存続には教員の多様性の推進が絶対的に不可欠で、もし失敗すれば、我々は劣った大学機関になってしまうと言うのです。重要なのは、これらのイニシアティブについて、自分自身と他の人たちに説明責任を持たせることです。それを機能させるために時間と労力を注がなければなりません。また、達成度を測定する方法を持つことが重要です。それから、多様性は単に大学の一部で発生するものではなく、大学コミュニティ全体で発生しなければいけないので、学生のためだけでなく、教員やスタッフ、組織に関わる全ての人のために多様性を促進しなければいけません。

それから最後に、多様性に関する視野を広げなければいけません。先ほど申し上げた通り、多様性には様々な種類がありますので、自分の組織にとって最も不可欠で最も重要な種類の多様性を常に把握しておくことが重要です。

さて、多様な組織を持つことの重要性と価値を説明するために我々の指導者たちが使える理論的根拠は、数多く存在します。多様性の手段的側面を強調するものもあります。つまり、より多様であるほど、より生産性が高くなり成功できるということです。その他のものは、過小評価されるマイノリティ女性に、職場で成功するための平等な機会を与えることが重要であるという道徳的側面だけを考える規範を強調しています。そして場所によっては、我々が考えるものは情緒的で、多様性に富んだ組織は基本的により良い働く場所で、従業員の士気を高めるという概念になります。そして、この記事によると、ほとんどの組織のリーダーたちは、多様性を推進することの正当性の概略を示すにあたって、これらのアプローチの二つ以上を取り入れます。

もう一つの非常に重要な指導者の役割は、組織内の他の人たちに多様性の重要性を伝えることです。これは明確に伝えなければいけないメッセージであり、また高い頻度で伝えなければいけません。そこで、スタンフォード大学のプロボストに話を戻すと、彼女は多様性の重要性について頻繁に話しています。彼女は非常に簡潔な言葉でそれを表現し、大学の存続に関わる脅威となることについて述べる意味に間違いはないと、そしてそう頻繁に語っています。私は会議でプロボストと同席し、彼女が異なる聴衆にこれを恐らく週に複数回、時には同じ聴衆に対して同じことを言うのを耳にします。ですから、十分に理解されたビジョンのある明確に表現された戦略を持つことが重要です。そうすれば、学生から教員、スタッフに至るまで大

学機関の全ての人々が、大学にとって何が重要で、多様性に関して大学がどこに向かいたいと考えているのかを知るようになります。

繰り返しになりますが、進捗状況进行评估する測定基準を持つことが重要です。タイムテーブルを定めて、進捗状況を測ることが重要です。我々はスタンフォード大学で、これを行ってきました。我々には、IDEAL イニシアティブと呼ばれるものがあります。我々にはダッシュボードや、進捗状況を監視するために備えている他の数多くのものがあります。

そして最後に、恐らく最も重要なのは、戦略に加えて戦術が必要なことです。スタンフォードでは、飴と鞭を持つ事について話していますが、これは、飴がインセンティブで、鞭が罰であることをいう用語です。先ほどドビン先生が指摘なさっていた通り、罰というものは機能しません。ですから我々は、実際にインセンティブに注力しています。事務局やその他のユニットのチームに、報酬を与えているのです。場合によっては、個人的な報酬も与えています。教員に授与されるダイバーシティ学長賞 (President's Diversity Award) という賞があります。教員に対する賞、スタッフに対する賞、学生に対する賞があって、記念の盾と祝賀会をもって表彰されることに加え、実質的な賞です。また、金銭的な報酬もあります。それから、我々の評価では、鞭は最終手段の措置で、恐らく実際には決してありません。

多様な人材を採用するという点では、昔のやり方が今でも最善の方法か、という疑問が常にあります。大学にいる人々は、こう言うてくるでしょう。昔はいつだってこれで上手くいった。今やっていることを、これから先も続けていけばいいじゃないか、と。現実には、過去にも機能してこなかったのです。だからこそ、我々の大学機関には女性が非常に少なく、過小評価されるマイノリティの割合もたいへん小さいのですから。何か違うことをしなければいけないのです。ですから、これらのことの一つは、これもドビン先生がお話しなさっていた通り、応募プロセスと、教員が面接対象に選ばれ最終的に仕事のオファーを受けるプロセスを監視することが、我々にとって重要なのです。時には、逆に従業員の仕事を生み出す方法を見つけることを含みます。これは、我々の神経学的に多様なコミュニティにとって、特に重要です。

そして最後に、教員を採用するためのより革新的な方法が必要です。何十年もの間、そして現在もなお、他のアイビーリーグの大学が教員を採用してくる唯一の場所、と本当に信じている人たちがいますが、その考えには、ますます反発が増えています。抵抗というべきかもしれません。

さて、私の持ち時間も残り数分間になりましたが、従業員、特に教員の多様化を試みるという点から我々が見てきた課題のいくつかについて言及しました。時に起こることの一つとして、何らかの文化圏出身の、あるいはマイノリティ集団の同僚が、自分の発言力が低いと感じることもあるかもしれません。特に人々が偏見や否定的な固定観念を持って出勤していると、多様なチームを統合しようとするのが困難な場合があります。職業上のコミュニケーションも困難になるかもしれません。また、我々がしなければいけないことは、特に学部生と大学院生にとっては、基本的な要件が課題になります。そのため、チーム間でワークスタイルが対立することもあります。

こういったことに対処する方法に関しては、少々先に飛ばします。これらは単に、マネージャーが使えるもの、戦略として意図されたものです。けれども、やはりマネージャーについても、我々はリーダーシップ、リーダーについて話しているのです。マネージャーというのは、現場にいて、教室、事務局の他、大学内で人々が働いているあらゆる場所における多様性の重要性を本当に人々に理解させなければいけない人たちです。

そして才能について、これらは飛ばして、それからこれらを割愛します。そして、スタンフォード大学で実際にその通りだとわかったのは、少なくとも米国では、教員を含む人材を多様化するためのアイデア、計画、提案を考えることに支援の手を差し伸べてくれる大規模な業界、コンサルティング業界があるという点で終わります。これまでの我々の経験では、これらの組織の有効性は疑わしいものでした。こういった組織は経験豊富ですが、かなり高価です。そして我々の経験では、とても正直にお話すると、我々はこういった組織を利用することに消極的です。場合によっては実際に有益なサービスを提供してくれるのですが、こういったサービスの消費者および利用者として、何にお金を払っているのかを認識しなければいけません。

これで、最後のスライドになりましたので、ここで終了します。ありがとうございました。

中村艶子:

スニップ先生、ありがとうございます。たいへん参考になりました。リーダーシップの役割、そして様々なアプローチが非常に効果的とのこと、ハーバード大学のイニシアティブとも本当に重なりますね。

それでは、パネル・ディスカッションに移りたいと思います。さらに理解を深めていきましょう。では、ドビン先生、スニップ先生、両教授にお伺いします。お二人の大学は、色々な方法で大学におけるジェンダー平等の向上に努めていますよね。最も効果的な対策は何だと思われますか。もちろん、全てが非常に重要ではありますが、お二人から見て、大学においてジェンダーの多様性を促進する対策や方針として、どれが最も効果的でしょうか？まずは、ドビン先生からお願いできますか？

フランク・ドビン:

ご質問ありがとうございます。そうですね、リーダーシップが最も重要なことの一つだというのは確かでしょう。ですので、スニップ先生のお話に同感いたします。献身的なリーダーがいれば、物事が非常に迅速に進むことがわかっています。これは、学部長レベルでも、学長レベルでも見られることです。我々の調査が示しているのは、我々のローカル・イニシアティブから私が気付いたことを強調するようなものですが、問題に焦点を当て、一致団結し、データを調べ、具体的な問題が何であるか特定するよう試み、それらの問題を解決するためのブレインストーミングを行うようにリーダーに働きかけるということが、変化をもたらす最も効果的な方法です。

その理由の一つは、これはスニップ先生が最後にご指摘されたことを強調するものだと思うのですが、この仕事は外部委託ができないものだということです。組織内の人たちで、組織を管理している人たちに、物事を変える責任を負ってもらわなければいけません。そして、外部のコンサルタントに頼るのは本当に間違いだと思います。コンサルタントを招き入れ、何らかの体制を変えるよう試みさせ、そして立ち去らせること

ができて、組織のメンバーが変化をもたらす責任を負い、自分自身で決定を下さない限り、その変化は維持できないからです。ですから、その件に関して大学あるいは企業から、最初にすべきことは何ですかと聞かれたとき、私はそのように思うのです。私が常に言っていることは、従業員のリーダーを集めてタスクフォースを結成し、彼らが問題にじっくり目を向け、何か行動を起こそうと努め、自分たちで実施できる解決策を考え出し、実施について説明責任を持つようにさせることです。

中村艶子:

素晴らしいお答えをありがとうございます。リーダーは課題、解明すべきことに取り組み、それに集中することが非常に大切なのです。よくわかりました。それでは、同じ質問をスニップ先生にも伺いたいと思います。先生は、どう思われますか？

チャールズ・マシュー・スニップ:

そうですね、私もドビン先生と同意見です。ただし、リーダーシップの後にリソースの課題があることも付け加えておきます。スタンフォード大学の事例をご紹介しますと、工学部には長年の間、女性のごく少数しかいませんでした。そして、工学部が教員の求人と採用に乗り出すときはいつでも、特定の分野と特定の専門領域において自分たちが望んでいる種類の人材についての考えを持っていました。物質科学部門では、熱伝達のようなものかもしれません。そして女性たちは、常にこのような白人男性が大半を占めていた伝統的な分野にいたことがわかりました。女性たちは他の分野にいる傾向があったのです。しかし我々は、学部に対して、つまりこう尋ねました。何故こういった女性たちを採用しないのか、この人たちはあなた方が希望している分野とは専門が少し違うが、この人たちの専門は工学だ、と。すると、いつも答えが返ってきて、本当に必要ありませんと言うのです。

そこで、プロボストは数年前に、あるプログラムを創設したのです。これは、増加採用と呼ばれています。学部は熱伝達が専門の人を好きに採用することができますが、全く異なることを行っている女性も採用することができるのです。これは、学部の教員名簿に着手するようなものではありません。これにより、工学部では、ここ数年間で、通常は工学部において対象とされていなかった分野に在籍する、より多くの女性を採用できるようになりました。そして、これは過去 3 年間のことだと思いますが、工学部では 28 人の女性を採用しました。これは驚異的なことです。そして、こうして工学部にもたらされた追加的なリソースは、実際に違いを生み出しました。

中村艶子:

それはすごいですね。工学部で 28 人も女性とは。日本には増加採用のようなものはありませんので、今後注力していく必要のある問題かもしれません。

それでは、次の質問に移りましょう。大学における多様性は重要ですが、当然ながら、特に初めのうちは様々な反対があります。では、ダイバーシティ・イニシアティブへの反対の声に、お二人はどう対処されたのでしょうか？ドビン先生からお願いできますか？

フランク・ドビン:

興味深い質問ですね。この質問については、スニップ先生が既に答え始めているのではないのでしょうか。先生のお話では、以前はこれに対する反対があったものの、現在はそれほど反対がないようですから。1980年代にスタンフォード大学の大学院にいた時以来、これについて長い間研究していますので、私にもわかります。多くの企業、多くの大学で、かなりの反対がありました。今でもそれが生じる可能性はあります。しかし、これはアリシア・エドワーズ領事がチャットに含めていらした疑問に関連すると思います。ダイバーシティ研修とハラスメント研修から得られたマイナスの結果について示した私のプレゼンテーションに関するものです。エドワーズ領事は、何故マイナスの結果が見られるのか疑問を提起しようとなさっていたのではないかと思います。

初期には、特に多くの反対があったと思います。最初のイニシアティブは、人々を罰することを目的とした苦情処理手順と研修だったからです。そして白人男性は、これらの両方に対して非常に否定的に反応する傾向があります。我々がこのことを知っているのは、ラボでの研究、研修、そして法律主義的な聴聞の脈絡からで、それが苦情処理というものです。多くの場合、白人男性は疎外されます。研修については、白人男性が怒ることも度々あります。ハラスメント・プログラム、イニシアティブ、苦情処理プログラムについては、男性が次のように考えることがよくあります。そうだな、これに対する解決策は、苦情を申し立てられる人間がうちのグループに一人もいないようにすることだ。つまり、うちのグループの女性や有色人種を減らせばいいんだ、と。

我々の制度に関して残念なことの一つは、これらの研修や苦情処理制度が偏在していることだと思います。今やほとんど全ての大学にこういったものがありますが、味方である必要、解決策の一部となる必要がある人々、つまりは大学内で権力を握っている白人男性を遠ざけることによって、それが裏目に出る可能性があるのです。しかし、興味深いことに、同じ人々に対して、メンターになったり作業部会に参加したりするよう頼むことは、彼らに違う影響を与えるようです。

我々のインタビューでも、このことがわかります。人々は、つまり教員たちは、このように言うでしょう。この大学で、私がやっているような分野に、排斥やメンターの欠如、あるいは明確な差別に直面しているために、そこに留まり昇進するのに本当に苦労している有色人種の女性がいるとは気づきませんでした。そして今では、彼女たちを考慮に入れていなかったために、優秀な人材を失っていることが今は分かります。私は、そのことを知らなかっただけなのです、と。

各大学のダイバーシティ・タスクフォースの一員を務める白人男性からも、同様の話を聞いています。タスクフォースの一員を務めるという経験により、大学に問題があるか否かに関する彼らの考えが変わったのです。データを見るだけで、例えば離職率のデータを見るだけで、彼らの考えは変わり、彼らは多様性の問題があるか否かについての懐疑論者から、変化を促進しようとする支持者に変わったのです。そして、いや、我々はいつだってこのやり方で物事を行ってきたから、今後もこのやり方で物事を行っていかなければいけない、と思っている人々については、スニップ先生もお話されていたかと思います。例えば、能力主義の制度を通じて昇進してきて、この制度のトップにいると考えている人々は、スタンフォード大学やハーバード

大学の経営陣にいた白人男性ではありません。この制度があり得る最善の制度だ、才能に報いてきたのだから、ほら、この制度が自分にもたらしてくれたことを考えてみれば、と見えやすいのです。

ですから、難しいこともあります。自分が属している体制が全ての人にとっての能力主義ではないことを、人々は往々にして理解できないこともあるかと思います。

中村艶子:

なるほど。では、スニップ先生にも同じ質問をしたいと思います。このイニシアティブについて、そして反対意見に対処する方法について、他に何かご意見はありますか？

チャールズ・マシュー・スニップ:

先ほどのドビン先生のお話とは少々変わります。スタンフォード大学では、1990年代から2000年代初頭にかけて、学部生が非常に、非常に多様化し、全学生の多様化が経営陣の優先事項となりました。そして、その時期に皆さんが耳にしたことがある懸念の一つは、全学生の多様化に懸命に取り組むと、学生の学業的な資質を損なうことになるので、多様性と卓越性の間にはトレードオフがある、というものでした。そして、この時期に起こった興味深いことの一つは、白人の学生がキャンパスのマイノリティになりつつあったのと同時に、彼らは最大のマイノリティでありながら、今でも35%のマイノリティであるということです。

そういった白人の学生たちがマイノリティになりつつあったのと同時に、より多様で、同時期において確実により多様であった、入学許可された学生の平均 GPA、成績平均値、大学進学適性試験の平均点については、それらのスコアも成績も上昇していたのです。我々がより多様な学部生クラスの入学を許可していたのと同時に、平均成績とテストの平均スコアは上昇しました。そして時間が経つにつれて、多様性と卓越性の間にトレードオフがあるという概念は、最終グループも凋落しました。スタンフォード大学では、教員の多様性と教員の卓越性の間にはトレードオフがあったと思いますが、我々は、これらの増加採用プログラムを大学で用いて、優秀な女性と過小評価されていたマイノリティ教員を多数採用してきました。その中には、全米科学アカデミーの会員がいましたし、マッカーサー・フェローシップの受賞者もいました。こうして、多様性と卓越性の間にはトレードオフがあるというこの概念は、ほぼ死に絶えたのです。

中村艶子:

それは素晴らしい。今はもう神話ですね。さて、参加者の方からもご質問を頂いておりますので、いくつか取り上げていきましょう。

第一に、日本では、国からの補助金の配分を決定するための13の評価指標の一つとして、国立大学がある指標を設定しており、それは多様な環境が整っていることです。女性教員の比率や女性研究者への支援制度が評価対象となっていることから、女性研究者の登用、積極的な雇用および支援制度が、いくらか強制的に進んでいます。

日本では、私立大学の数が国立大学の数よりも圧倒的に多くなっています。ただし、このようなプレッシャーは私立大学にはかからないため、経営陣が多様性の促進に関心を持っている一部の大学機関は、積極的に努力をしているのです。しかしながら、多くは、女性の積極的な雇用や女性のための支援制度導入に無関心です。米国ではいかがでしょうか？州立大学と私立大学で、多様性と女性研究者への支援の促進に違いはあるのでしょうか？また、経営陣の考え方は、大学の多様性の促進方法に大きく影響しますか？それでは、ドビン先生からお願いできますか？

フランク・ドビン:

良い質問ですね。こちらの公立大学は非常に分散化しています。国立大学は存在しません。州レベルの公立大学があります。州議会がその基調を定めているので、州によって相当に変わると思います。そして、州のイニシアティブの一部には、例えばカリフォルニアでは、何かしらのマイナス効果があった各大学におけるアファーマティブ・アクションの利用を防いだ住民投票があります。これについては恐らく私よりもスニップ先生の方が上手く説明できると思いますが、一部の州議会は他の州議会よりも保守的で、一部の州にはこれらの保守的な住民投票があるため、州立大学間で相当なばらつきがあります。

私の感覚では、一般的に、公立大学は多様な顧客に奉仕しているので、コミュニティの人々を代表しようとする基準にとらわれていることがよくあります。公立大学はその先駆者であり、変化を起こそうとしていることが多いです。カリフォルニア州の公立大学は、その好例です。しかしながら、非常に大きなばらつきがあります。変化を起こそうとしている前衛的な私立大学もたくさんあります。スタンフォード大学、ブラウン大学も確実にその中に入ります。しかし、私立大学の中には、非常に保守的なところもあります。例えば、宗教的に保守的なために、ジェンダーの多様性を促進しようとするのに非常に時間がかかっているのです。

中村艶子:

なるほど。

フランク・ドビン:

スニップ先生と交替した方がいいでしょうね。

中村艶子:

ええ、スニップ先生、お願いします。

チャールズ・マシュー・スニップ:

そうですね、その他に米国の多くの私立大学と公立大学との大きな違いとして私が思うのは、公立大学、そして多くの、おそらくほとんど州は財政的に十分に支援されておらず、財政的に苦勞しているということです。ドビン先生と私が教えている私立大学は、いずれも財政的に非常に潤っており、どちらかといえばエリート集団の大学の一部であり、公立大学と比べて膨大な量のリソースがあります。ここカリフォルニアでもそうです。スタンフォード大学は、カリフォルニア大学バークレー校のような、いわば我々の相対的大学より

もはるかに裕福なのです。それで、こういった大学には余裕がなくてできないことが、我々にはできるというわけです。

中村艶子:

わかりました。ありがとうございます。では、別の質問です。「ドビン先生のプレゼンテーションでは、ワークライフ・イニシアティブの一つとして、パートナーの求職だったと思いますが、パートナーの求職活動に言及されていましたね。これには、雇用契約条件の一部として配偶者の雇用を交渉することと、本人が雇用された後に自分のパートナーの仕事を探すことの両方が含まれるのでしょうか？こういった種類の対策とそれぞれの対策の有効性には何か区別があったのでしょうか？」ドビン先生、お願い致します。

フランク・ドビン:

そうですね、このようなプログラムの実施方法は、大学によって少々異なります。多くの大学には、雇用時に、もしパートナーがいる場合、大学がその人のために何か手助けすることを確実にするための特別なイニシアティブがあります。しかし多くの大学では、既存の職員である人々が、その立場を生かそうとすることも認めています。ですから例えば、既存の職員、大学の教員である人が、別の州の他の大学の人と結婚した場合、パートナー雇用プログラムを利用して、大学に自分の配偶者を雇用してもらおうとすることがよくあります。

プログラムには二種類あります。そのうち一つはお見せしましたが、二種類のプログラムがあって、両方とも非常に効果的です。一つは、大学外で、パートナー、夫、あるいは妻の求職を手助けするプログラムで、もう一つは、大学内で、パートナーあるいは配偶者の仕事を見つけようとするプログラムです。その一部は、教員職になります。自分の配偶者が、例えば博士号を持つ、求職中のラボマネージャーかもしれませんし、あるいは司書であるかもしれませんから。どちらの種類のプログラムも、特に女性を採用して定着させるうえで、非常に効果的であることがわかります。女性が自分の夫を連れてきている場合でも、自分の配偶者の雇用について支援を求めているのが女性である場合もあります。

中村艶子:

わかりました。ありがとうございます。次は、スタンフォード大学のスニップ先生への質問です。この質問者によると、「多様性を促進するには、財政的リソースが非常に重要です。スタンフォード大学では、多様性のために、どのくらいのリソースを割り当てていますか？」とのことでした。

チャールズ・マシュー・スニップ:

非常に良い質問なのですが、私はその答えを持ち合わせていません。数年前、我々の、ファカルティ・インセンティブ・ファンドと呼んでいるものと、それとは別のイニシアティブについて調べました。すると、3年間だったと思いますが、その期間にわたって、我々は多様な教員を採用するために約1,100万ドルを費やしました。ただし、それは我々が大学で多様性を促進するために行っている他の全ての事についての費用のほんの一部です。私に言えるのは、費用がかかるということです。

中村艶子:

たくさん費用がかかるということですね。わかりました。では、次の質問に参りましょう。この質問者は、「貴校での関連プログラムにいくつか参加しました」とおっしゃっています。この方がどちらの大学のことを言っているのかは、わかりませんが、「私が驚いたのは、プログラムのほとんどが今日のように白人男性の主導で、時には白人女性のアシスタントと共に行われていて、主要メンバーには有色人種が一人もいないことです」とのことです。これについては、どう思われますか？ドビン先生、お願いします。

フランク・ドビン:

私の経験上、このようなパネルでは、私が唯一の白人男性であることが多いです。そして当然ながら、私がイニシアティブを主導しているわけではなく、私はその研究を行っているだけです。私の大学では、多様性の促進にあたってリーダーの役割を担っているのは、これまでほとんどが女性や有色人種でした。実際のところ、私はこれを問題だと思っています。アディア・ウィングフィールドが医療分野についての最近の著書”Flatlining”で示した通り、この多様性の問題を解決しているのは女性や有色人種に偏っているからです。彼らに起因する問題なのではありません。彼らは、非公式にこの問題を解決することを任せがちなのです。

ですから私は、誰もが関与する必要があると思います。質問者の方の経験では、白人男性あるいは白人女性がこれらのダイバーシティプログラムを主導していることが多いとお話でしたが、それを聞いて驚いています。そういう状況を目にすることもありますが、多くはないからです。

中村艶子:

なるほど、ありがとうございました。この方がどちらの大学のことを言っているのかわからないのですが、スニップ先生、お答えいただけますか？

チャールズ・マシュー・スニップ:

私も同感です。最近まで、このイニシアティブには主に女性と有色人種が関わってきたため、ここスタンフォード大学では、その件について話し合いを始めています。そして、より広く大学のコミュニティ、特に白人男性を関与させるための方法について考え始めています。

中村艶子:

そうなのですね。ありがとうございます。さて、次の質問は、おそらく両教授に対するものです。「米国の多くの大学は、大統領命令 11246 に従って、EEO 計画を策定し、統計に関連する詳細を報告することが求められていると思います。多様性を達成するための大学の取り組みにおいて、これらの法的義務はどんな意味がありますか？」スニップ先生からお答えいただけますでしょうか、このセクションをご担当されていますよね？

チャールズ・マシュー・スニップ:

はい。私のオフィスは、そういった報告書の作成を担当しています。それらは何年にもわたって、様々な方法で対処されてきたのではないかと思います。ごく最近まで何年もの間、人々が行わなければいけない主に形式上の法律要件として扱われてきたと思いますが、それほど注意が払われていたわけではありません。これもまた、支配と罰という概念に戻ります。そういった報告書や計画はまさにそのためのもので、基本的には支配し、必要に応じて罰することを達成するためのものだったと思います。

我々は、少なくとも私が現在担当している事務局に在籍してから最近の数年間、教員の多様性を推進することに関してアドミニストレーターが行ってきたことについて、彼らをもっと創造的に考えさせ、種類の異なる計画についてブレインストーミングのようなことを行い、彼らが独創的で今までに試してこなかった何かを思いついた場合にインセンティブを与える機会として、そういった報告書を利用しようとしてきました。

中村艶子:

そうだったのですね。ドビン先生からは何かありますでしょうか？

フランク・ドビン:

今のお話を聞けて非常に嬉しいです。私も同感です。長年にわたりアファーマティブ・アクション計画は実質上引き出しに入れられていて、企業や大学で誰も本当に注意を払っていませんでした。数字がどう見えるか、それがどう推移していく必要があるのか、そして計画がどのように進んでいるかということに焦点を当てる機会を本当に失っていたと思います。

多くの企業が、自らの構成員にさえ一部、自社のアファーマティブ・アクション計画の公表をやめたことを知っています。これは一つには、自社の数字が潜在的な訴訟当事者に公表された場合に訴えられることを懸念しているという理由からです。したがって、スタンフォード大学がこれらを利用して実際に何らかの変化を導こうとしていると聞いて、心強く思います。過去2年間で、多くの企業もその方向に進んでいます。

中村艶子:

なるほど、わかりました。では、会場からもう一つの質問です。「教員の採用プロセス、特に学内の学部からの女性教員の昇進や、外部組織からの新しい女性教員の受け入れについて質問したいと思います。女性教員の採用プロセスを内外からどのように管理していますか？こういった女性教員の採用プロセスを区別していますか？貴校では、昇進機会を得るために女性教員に対して教員育成機会を提供するような、特定のプログラムは何かありますか？」では、スニップ先生からお願いできますか？

チャールズ・マシュー・スニップ:

そうですね、ここ米国のプロセスは日本のそれとは少々異なると思います。我々は教員が若い頃に雇用します。助教として入った彼らは、やがてテニユア資格を得て、正教授に上り詰めるのです。それから、時には他の大学から上級教員の女性を採用し、スタンフォード大学にテニユア教員として招き入れることもあります。

私の大学が他の大学機関と少し異なる点の一つは、数年前、STEM 分野の女性向けに非常に、非常に寛大な贈り物を提供されたことです。それはギャビラン (Gabilan) 奨学金と呼ばれているもので、我々これを STEM 分野の女性教員の採用に利用しています。実際、我々が彼女たちに提供できるのは非常に多額の金銭ですので、ハーバード大学のような他の大学機関との競争に役立つと思っています。

中村艶子:

ありがとうございます。では、同じ質問について、ドビン先生にもお答え頂けますでしょうか。

フランク・ドビン:

そうですね、もう一点申し添えようと思います。アメリカの多くの大学では、大学内で昇進させていないということです。大学内で昇進させるというのは、自身のプログラムから、彼らを雇用するという意味ですね。私が知っている大学のほとんどは、学部レベルでは、他の大学の人を雇用することを望む傾向にあります。そうして、どこか他で訓練された人材を得て、ある種のインサイダー・バイアスを回避できるというわけです。

つまり、こういうことです。スニップ先生が仰ったことに、もう一つ追加させてください。もちろん、先生が増加採用プログラムと呼んでいたものがあります。これらは臨機目標プログラムと呼ばれることもあって、自分の学部、女性があまりいない学部で、STEM 分野の女性教員のような人を特定できれば、学部にかかる内部費用なしで、その時期に追加的な人材を雇用することができます。多くの場所には修士課程修了者のプログラムもあります。スニップ先生が仰っていた奨学金プログラムも、ポスドクのプログラムのようなものかと思われるのですが、これはポスドクのプログラムですか？

チャールズ・マシュー・スニップ:

はい、そうです。

フランク・ドビン:

大学にポスドクプログラムがあるのは、かなり一般的だと思います。こういったプログラムでは、有色人種と女性のいずれかをパイプライン、内部パイプラインに入れようとしています。ほとんどのところでは、その人がどこか別のところで博士課程を修了している限り、ポスドクか特別研究員から助教へと昇進あるいは異動させるからです。

中村艶子:

わかりました、ありがとうございます。さて、こちらも両教授への質問です。複数の点についてご質問頂いているので、読み上げます。「リーダーたちや、実際の職場に、どう対処するのでしょうか？女性の地位を高めるために、重要なこと、かつ必要なことは何でしょうか？また、教員とアドミニストレーターとの協働の観点から、成功するポイントは何でしょうか？それから、男性と女性のバランスについての教授法、そして全ての多様性の構成について。マイノリティの女性アドミニストレーターのように、最も過小評価されている人たちを支援し、もっと自信を持つよう促すために、活気のない、あるいは無関心なリーダーたちに対する最高の

アプローチはどんなものになるでしょうか？」複数の点についての質問ですが、スニップ先生から始めていただけますでしょうか？

チャールズ・マシュー・スニップ:

そうですね、ドビン先生は多くの異なるプログラム、そしてスタンフォード大学で私がよく知っているものに取り組んでいらっしゃるの、先生にお任せすべきかもしれません。しかし女性に関しては、私の大学にも、職場でのジェンダー・ハラスメント、セクシャル・ハラスメントに対処するための数多くの対策があります。それから、若手の女性教員を支援するメンター・プログラムもあります。しかし、大学における男女のジェンダー関係の問題は、これについてはスタンフォード大学特有のものとは思いませんが、本当に深刻です。今もお、ハラスメントについて、不適切な振る舞いについての問題があります。我々は最近、スタンフォード大学で、問題のある特定の種類の振る舞いについて問う調査を行いました。なかなか数字が思い出せないのですが、確か女性教員の42%くらいが、男性との何らかの不適切な遭遇があったと報告しました。我々は、それを許容するわけにはいきません。

中村艶子:

わかりました。ドビン先生はいかがでしょうか？

フランク・ドビン:

そうですね、特にこのトピックに関しては、セクシャル・ハラスメント研修への異なるアプローチに関する相当量の研究が現在あり、より同盟的なアプローチです。これは傍観者介入研修と呼ばれています。そして、現在は何らかのバージョンの傍観者介入研修を提供している所がたくさんあります。それらの多くは実際のところ、研究で効果的だと示されていることを行っていませんが、その趣旨は、大学の至るところで人々を助けることです。

これらの研修プログラムの多くはカレッジの環境で実証されていますが、研修生は学部生です。その多くは、学部生の男性と女性を助けたり、セクシャル・ハラスメントや暴行の潜在的状況の発生や不品行を目にした場合に介入したりすることを実証しています。ですから、本質的に、介入したり、行動がエスカレートするのを防いだりするためのツールを人々に与えているのです。

これらのプログラムをより注意深く調べて、義務的で非常に拘り定規な傾向にある、現行のハラスメント研修と置き換えるために展開できるかを確認する必要があると思います。そして、我々は多くの研究で、人々のハラスメント防止研修への反応に関する基礎研究をよく目にします。しかしながら、従来の研修、アンガー・マネジメントや助長されたジェンダーの固定観念は、プラスの効果をもたらさないのです。

それで、これらのプログラムに関しては現在多くの研究が行われています。この問題に対処しようとお考えでしたら、もう一つ研究内容を見てみると良いでしょう。マサチューセッツ大学、ニューハンプシャー社会学部のシャロン・ポッターが研究責任者の一人です。これらのプログラムがどのくらい効果的かという分野

で、多くの研究を行っています。そして、我々が現在行っていることを、皆のためにそのようなものに置き換える必要があるのではないかと思います。

中村艶子:

なるほど。ドビン先生、ありがとうございました。研究の問題に関して、これが会場からの最後の質問です。一方で、質問者はこのようにおっしゃっています。「私は NSF ADVANCE について研究しています。実際には、俯瞰的に見てどのような効果が見出されているのでしょうか？この点について、過去 15 年間に発表あるいはプレゼンテーションを行ったり、公開したりということをしているようでしたら、先生の報告書や論文などについて知りたいのですが、報告書や、こういった出版物を頂けるよう先生にお願いしても大丈夫でしょうか？」とのこと。ドビン先生にお伺いします。

フランク・ドビン:

喜んでスライドをお見せしますよ。我々はこのデータセットに数年間取り組んできましたが、まだ論文はありません。ですが、スライドでしたら喜んでお見せします。調査結果を要約した論文はなく、非常に焦点を絞った論文がいくつかあります。

中村艶子:

それから、この質問者は、先生方が積み上げてこられた 15 年間の研究についても聞いています。こちらはいかがでしょうか？お聞きしてもよろしいですか？

チャールズ・マシュー・スニップ:

その方は、NSF ADVANCE プログラムについて質問しているのですか？

中村艶子:

はい。

フランク・ドビン:

はい。

チャールズ・マシュー・スニップ:

フランク、この件については詳しいですか？

フランク・ドビン:

はい。

チャールズ・マシュー・スニップ:

私が聞いたところでは、結果がまちまちだそうです。

中村艶子:

そうですか、それでは…

フランク・ドビン:

ええ、一部では非常に成功しています。ウイスコンシン大学とミシガン大学では非常に効果的だったようです。我々の研究では、高度なプログラムを有していることの効果を調べています。一般的に、高度なプログラムを有していると、私が話していた他のプログラム、例えば先ほどのお話にあった増加採用プログラムなどの効果が高まるようです。一般的には、効果的なようです。

これは、STEM 分野におけるジェンダーの多様性を促進するために、大学に相当な金額、思うに 5 年間で最大で 350 万ドルを提供するプログラムです。このプログラムは大学によって大きく異なるため、明らかに、常に有効とは限りません。ですが、ノースイースタン大学のカトリーナ・ジッペルが、このような大規模な研究に取り組んでいる最中で、彼女はいくつか論文を出しているはずで。

中村艶子:

わかりました。色々と情報を頂き、本当にありがとうございました。質疑応答は以上です。会場からの質問に全てお答えすることはできませんでしたが、最後に、このディスカッションを締めくくるため、日本の大学、特に同志社大学や上智大学のような私立大学のために何かアドバイスを頂けますでしょうか？スニップ先生、お願い致します。

チャールズ・マシュー・スニップ:

そうですね、リーダーシップから始めて、それからリソースに言及しましたが、三番目としては、忍耐を付け加えようと思います。変化には時間がかかりますから。しかしながら、大学に熱心で、献身的なリーダーシップがあれば、そして、そのためのリソースがあれば、最終的には変わっていくでしょう。

中村艶子:

わかりました。ドビン先生はいかがでしょうか？

フランク・ドビン:

スニップ先生が今、仰ったこと全てにまったく同感です。ここでも、付け加えることができるのは、メンタリング・プログラムに参加したり、タスクフォースの一員になったり、増加採用プログラムや臨機目標プログラムに参加したりすることで、問題を解決しようという試みに多くの教員を関与させることだと思います。これらのプログラムは、問題解決の試みに主要な教員を関与させるものです。そして、我々が見てきた問題の一つは、スニップ先生が示唆されていたように、これをコンサルタントに外部委託はできないということです。誰か他の人に頼むことはできないのです。雇用、昇進に関する決定をする人々、雇用と昇進の制度を策定する人々に、これに注力してもらう必要があります。これに代わるものはないと思います。

中村艶子:

よくわかりました。ドビン先生、スニップ先生、実りあるディスカッションを本当にありがとうございました。また会場からの質問にもたくさんお答えいただき、本当に感謝しております。

この多様性の時代に、スタンフォード大学とハーバード大学は、高度なイニシアティブを実施してきました。これらの事例研究を学ぶことは、今後、日本の大学の多様性をより積極的に促進するにあたって有意義になると考えています。このシンポジウムが皆様にとって、大学における多様性とジェンダー平等の促進についての考えを深める絶好の機会になれば幸いです。

有益かつ非常に興味深いプレゼンテーションをしてくださったエドワーズ領事、ドビン先生、スニップ先生に、温かい拍手をお願いします。たいへんありがとうございました。そして観客の皆様にも、お忙しいなか本シンポジウムに出席する時間をとっていただき感謝しております。

最後に、本セッションを終了するにあたり、上智大学、岡田隆副学長からの閉会の辞となります。岡田副学長、お願いします。

(上智大学岡田副学長閉会の辞)以下省略

以上