

男女共同参画推進委員会だより No.5

「大学等研究機関における男女共同参画のためのポジティブアクション(PA)」

最近、様々な分野で国の施策として男女共同参画が進められており、これは、男女共に人権が尊重される社会を目指すというだけでなく、多様な人材をもつ強い社会をつくるためであると、議論されている。パソコン、インターネット、携帯電話の普及を持ち出すまでもなく、最近の技術分野のイノベーション刷新は早い。このように変化の激しい時代に生き残っていくには、「均一な人材」では難しく、多様な価値観、アイデアを持った優秀な人材を、男女、人種などの区別なく確保することが重要であるという認識に立っている。

男女共同参画推進委員会だよりでは、これまで、本学会の活動や、文科省・日本学術振興会・科学技術振興機構のプログラムについて紹介してきた。本稿ではさらに、それぞれの大学などの研究機関が男女共同参画の理念に基づき、政府施策の支援も受けながら進めている活動の中で、「ポジティブアクション(PA)」について報告する。

男女共同参画白書の平成 19 年度版¹⁾によると、図 1、2 に示すように平成 18 年 3 月現在の国内女性研究者比率は 11.9%と低く、世界でも、1 位のラトビア (52.7%) には遠く及ばず、米国 (32.5%) や英国 (26.0%) と比べても半分以下である。特に国内理工系女性教授の比率は、理学で 3.7%、工学では 1.2%と極めて低い。日本物理学会の女性会員比率も現在わずか 5.0%である。学生・院生会員の女性比率 (9.4%) も高いとは言えないが、一般会員になると更に 4.4%と比率が下がることは、注意すべき点である。平成 11 年国立大学における女性教員 (助手、非常勤講師を含めず) 比率が 6.9%であることを鑑み、平成 12 年 5 月に、国立大学協会は平成 22 年までに女性教員の比率を 20%までに引き上げる達成目標提言を行った。

この数値目標設定などに代表される積極的改善措置、つまり格差是正の特効薬をポジティブアクション (PA) という。男女共同参画社会基本法では、「男女共同参画の機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう」と明記されている。(A)国連女性差別撤廃条約では、男女の事実上の平等・実質的平等促進を目的とする暫定的特別措置(temporary special measures)、(B)アメリカ、カナダ、オーストラリアでは積極的格差あるいは差別是正措置(affirmative action)、(C)欧州連合では積極的格差是正措置(positive action)、(D)フランスでは積極的差別(discrimination positive)という。用語のニュアンスからもわかるように、政治の分野で行われたクォータ (割当) 制のような厳格な PA、ゴール・アンド・タイムテーブル (数値目標と達成時期の設立) のような中庸な PA、両立支援策 (ワークライフバランス、仕事と家庭の両立) のような穏健な PA がある。日本では、積極的改善措置という用語からもわかるように、主に中庸から穏健なスタイルで現在進められている。

男女共同参画社会基本法に基づき、数値目標としては、平成 14 年の閣議決定 (2020 年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも 30%)、前述の国立大学協会提言 (2010

年までに女性教員比率 20%)、総合科学技術会議の第 3 期科学技術基本計画(女性研究者の採用目標、自然科学系 25%)と挙げられているが、これを受けた各大学、機関の取り組みはどうであろうか。

東京大学²⁾や大阪大学³⁾など、女性研究者比率の増加割合の数値目標や達成年度を定めている大学・研究機関は多い。(ゴール・アンド・タイムテーブル方式)ただし、目標を達成するための具体策については、各機関検討を重ねている段階である。

その中で、名古屋大学は、PAとして平成 15 年 12 月、「名古屋大学は業績(研究業績、教育業績、社会的貢献、人物を含む)の評価において同等と認められた場合には、女性を積極的に採用します。」という文言を、公募人事ホームページの冒頭に掲示することを教育研究評議会において決定し、明文化した。⁴⁾これは、PAの先駆けとしておおきな反響をよび、議論のきっかけとなった。広島大学でも、平成 19 年 9 月に、公募文書に「評価において同等と認められた場合は女性を採用します。」旨の文書を記載することが、教育研究評議会に決定されている。さらに、平成 20 年 4 月に、PA担当の事務組織として男女共同参画推進室が設置された。⁵⁾

「ポジティブアクション北大方式」は大変ユニークで、各部局が女性教員を採用した場合、その 1/4 の経費を総長裁量の全学戦略人件費から負担するというものである。⁶⁾この方式の場合、適材がいなければ必ずしも女性を採用する必要はない。PA実施初年度の平成 18 年度は女性採用率が 25%を越え、この方式が目標達成のための具体策として有効であることを示した。ただし 19 年度以降は、人件費削減に伴って、教員人事件数そのものが少なくなっているため、PAの効果も発揮しにくい状況にあると報告されている。

一方、科学技術振興機構(JST)では、「女性研究者等多様な研究人材が能力を発揮できる環境づくりを率先して進めていく」ことを基本理念として掲げている。そして、制度方針決定関与者、課題評価者、研究代表者等について女性研究者の積極的任用および採択を進め、努力の結果が実際に数値となって現れている。⁷⁾

PAでは常に、「法律上の平等」か「事実上の平等」かという議論となるが、そもそもPAは「事実上の平等」を確保するための暫定的な法的手段として位置づけられるものである。ポストクの就職問題など、個々には一見利害が対立するよう見えることもあるかもしれないが、長期的視野に立ち、「機会の平等」、「公正な評価」によって、人権が保障され、かつ多様な人材が育っていく社会の実現を祈念したい。

(文責：森 初果)

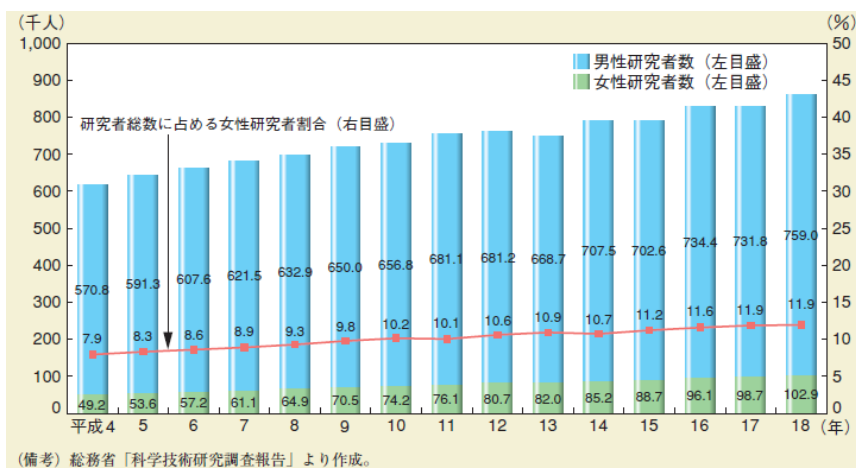


図1 女性研究者数及び研究者に占める女性割合の推移

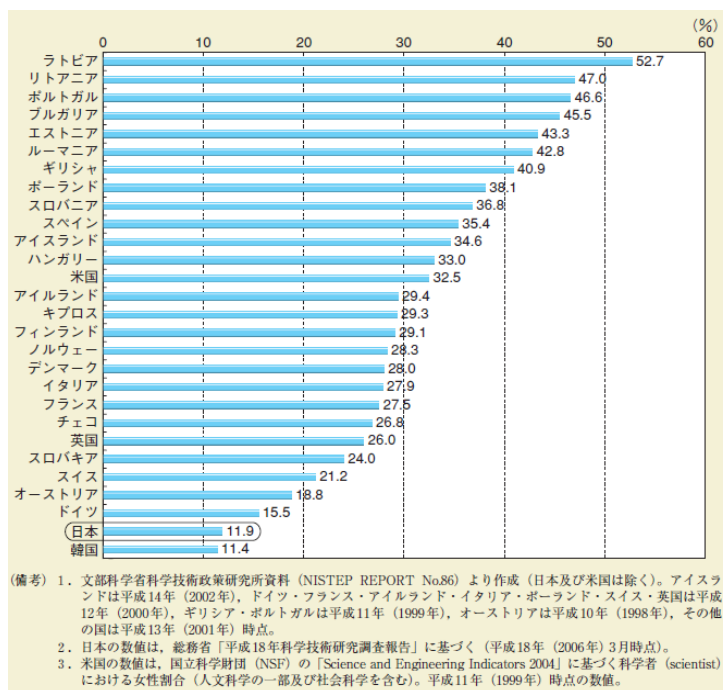


図2 研究者に占める女性割合の国際比較

参考文献

- 1) <http://www.gender.go.jp/whitepaper/h19/zentai/top.html>
- 2) <http://kyodo-sankaku.u-tokyo.ac.jp/ut/torikumi/propel/strategy03.html>
- 3) <http://55099zzwd.coop.osaka-u.ac.jp/diversity/womansupport>
- 4) <http://www.nagoya-u.ac.jp/index1-7.html>

- 5) <http://www.hiroshima-u.ac.jp/sankaku/gaiyou/index.html>
- 6) <http://freshu.ist.hokudai.ac.jp/katsudou/07.html>
- 7) <http://www.jst.go.jp/gender/keikaku.pdf>