

ダイバーシティ推進ランチョンミーティング要約

第 81 回年次大会（2026 年）IFM ダイバーシティ推進ランチョンミーティング

「男女共同参画へ向けた国内大学の活動紹介と参加者による意見交換」報告

2026 年 9 月 15 日 12:30-13:20 約 40 名が参加し、活発な意見交換がされた。

会議の目的

国内大学における男女共同参画・ダイバーシティ推進策を共有し、女性研究者・女子学生を増やすための実効的な取組と課題を意見交換した。冒頭では、多様性を単なる理念ではなく、組織が変化し続けるための条件として捉える必要性が示された。

各大学の主な取組と状況

- 帯広畜産大学では、女性教員比率は約 20%、女子学生比率は 60～65%程度。ライフイベント期の研究補助員雇用、パートナー雇用、保育・育児支援などを実施している。
- 名古屋大学では、女性教員比率 22.2%を 2027 年までに 25%、将来的に 30%へ高める目標を掲げる。保育・学童、研究支援員、在宅勤務、フェローシップ、女子カフェ、中高生への働きかけ等を進めているが、部局単位の施策には限界もある。
- 東京大学では、全学の女性教員比率 25%という目標に対し、理学系は 13.6%。GRI の設置に関して全学的な資源再配分に伴い、部局における人事が進めにくくなり、比率改善に必要な流動性が低下することが懸念された。
- 京都大学では、物理学・宇宙物理学専攻にバーチャルな組織である物理学先端教育研究センター（CREPE）を設置。女子学生、外国人研究者、若手研究者等が交流するお茶会を年 3～5 回程度開くほか、女子高校生と保護者を対象とした入学相談会を実施している。
- 京都産業大学では、全学の女性専任教員比率は 25.22%だが、理工系では 10%未満。オープンキャンパスで女子学生・女性教員を前面に出す取組などにより、物理系の女子学生が 40 人中 3～4 人から約 10 人へ増えた。
- 東京都立大学では、外国人や障害のある構成員への支援が中心となる一方、託児施設の終了など、男女共同参画施策が後退しているとの報告があった。女性限定人事も検討されたが実現していない。
- 東京理科大学では、工学部等 3 学部で女子対象の総合型選抜を実施。学力評価を共通に保ちつつ、学科当たり 1～2 人程度の入学増につながっている。

議論で共有された論点

- 公平性の回復にとどまらず、多様な視点の導入、人材層の拡大、研究・組織の活力向上という意義を具体的に示す必要がある。
- 女性を委員、広報、相談対応等に繰り返し起用すると、少数者に過大な負担が集中する。URA 等の支援や役割分担を含め、採用後の環境整備が不可欠である。
- 女性限定公募や女子枠だけでは十分でなく、人事の流動性、育児・出張支援、ロールモデルの可視化、日常的な交流機会を組み合わせる必要がある。
- ダイバーシティは性別だけでなく、国籍、障害、健康状態、宗教等も含む。ただし論点を広げすぎると議論が拡散するため、重点課題を定めつつ段階的に扱うことが課題である。

まとめ

各大学で制度は整備されつつあるが、数値目標だけでは改善は進まない。採用機会の確保、育児・研究支援、進学前からの働きかけ、少数者への負担集中の回避を一体的に進め、取組の効果を継続的に検証することが重要である。学協会連絡会の大規模アンケートへの回答促進も呼びかけられた。

