

2023 年度上野千鶴子基金助成金最終報告書

1. 助成対象事業	「女性学・ジェンダー研究の発展に資する調査、研究、出版」
2. 事業の区分	「一般プロジェクト」
3. 氏名/団体名	中野円佳
4. 事業名	「国立大学における女性限定公募の検証」
5. 助成額	
6. 事業実施期間	2023 年 9 月～2024 年 8 月

7. 事業の目的

日本における研究者数に占める女性の割合は 2021 年度「科学技術研究調査」で 17.8%と他国に比べても低く、とりわけ STEM 分野、国立大学、指導的地位において少ない。国際比較や大規模調査により、家庭責任との両立の難しさなどが研究者としての実績を上げにくい要因として指摘されている。他方で、解決策については、欧米でのアフーマティブアクション(AA)は、育休や保育などの両立支援策、テニユアクロックの延長、ハラスメント対策などの手法が中心である。これに対し、日本では国立大学協会において 2016 年度からの第二次「国立大学における男女共同参画推進について一アクションプラン」に「女性限定採用」の文言が入るなど、近年急速に女性教員増加策が進んでいる。男女雇用機会均等法第 8 条に基づくものとはいえ、女性限定公募は世界的にも珍しく、諸外国も含めて先行研究がほとんどない。数少ない女性限定公募の効果についての先行研究として、女性限定公募で採用した女性の論文実績が高いという研究結果がある（玉田 2020）。本研究では、他大学においても同様の効果が得られているのか、公募元機関と部局長はいかなる認識のもとで女性限定公募を実施し、評価しているのか、女性教員はなぜ女性限定公募に応募しようと考えたのか、採用後に感じる課題はあるか等を調査し、分析を行う。

8. 実施内容

J-RECIN 等で過去に女性限定公募を実施したことが確認できる国立大学（総合大学）のダイバーシティ推進室、男女共同参画室等の本部の推進部局に対し、調査依頼を行った。多くの場合、本部の推進部局を訪問し、聞き取りをしたうえで、実際の公募を実施した部局の部局長や女性限定公募で採用された女性教員の紹介を依頼し、訪問またはオンラインにより半構造化インタビューを実施した。立地や開始年代、募集形式などのバリエーションを増やすために調査対象大学を増やし、最終的に 10 大学において、推進部門 8 大学、部局長 7 名、女性限定公募で採用された女性 14 名にインタビュー調査を実施した。

9. 事業の成果と自己評価

推進部門・部局長への調査からは、各大学が非常に多様な形式で女性限定公募を実施してきたことが分かった。2000 年代後半に JST の「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ女性研究者研究活動支援事業」で 3 大学が「女性限定公募」を明記し実施したことを契機に広がったとみられる。初期に女性限定公募を開始した大学は、大学本部や推進部門が学部横断的に利用できる女性限定公募の仕組みを整備する本部主導型が多い。2010 年代にかけて、部局ごとに実施する事例も増えていく。背景として、大学本部が JST の「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」を獲得したことやトップのリーダーシップ

により、女性教員採用のインセンティブや目標を設定しており、部局に女性を増やすことを促していた。ただし、大学・部局によっては「数値目標が課されたから」女性限定公募を実施するケースもあり、なぜ女性を増やすのかについて、部局の自発的な理由付けがない事例も見られた。公募の評価については三大都市圏や政令指定都市を中心に、応募者が十分に集まり、十分に優秀な教員採用ができているという声もある一方で、特に地方国立大において、学問領域によってそもそも男女ともに応募者が集まりにくいことが、女性限定公募を実施できない理由や女性が少ない理由として語られた。それらの課題を乗り越えるためには、領域を広めに設けた募集を行う、部局内で横断的に関わる分野や分野を特定せずに複数の分野を同時に募集するなどの工夫も各大学や部局で行われていた。

2020年代に入り、近年の女性限定公募の課題としては、原則すべての公募を女性公募にするなどの事例もあるものの、特に政令指定都市以外の地方大から、女性限定で出しても十分な人数が集まらず、公募が流れるという課題が聞かれた。このようなケースでは、一定期間募集した後に一般公募に切り替えるなどの工夫を行っていた。また、立地にかかわらず、採用しても他に別の女性限定公募などで引き抜かれてしまう、定着しないという課題もある。広く女性限定公募が広がる中で、配偶者雇用支援／クロスアポイントメント／別居手当で家族への配慮をする大学・部局も一部見られる。

また、女性限定公募で採用された女性教員へのインタビューからは、応募時は、大半の対象者から、博士課程時代の指導教員や同じ研究室出身の男性から「こんな公募が出ている」との声がけがあったとの語りがあり、准教授以上では応募機関が直接声をかけるケースもみられた。女性限定公募が女性研究者に対する周知につながりやすいことが明らかになった。また、周囲に背中を押してもらえ、自信を持ちやすいなどがあり、女性限定公募は応募する女性を増やすには効果があると言える。一方で、対象者が応募時に重視した点としては、立地、研究領域、任期の有無などであり、女性限定公募であることや競争率が低いと考えられることは言及されることはあっても、直接的な応募理由とはならない。応募者の重視した項目としては、配偶者の職場と近いことや行き来がしやすいこととするケースが最も多く、そのほかにも介護などを見越した際に実家に近いことなどが語られることが多く、家族の要因が重視されている。また、採用後について、女性限定で採用し、女性を歓迎しているはずの大学・部局であるにもかかわらず、女性にとって働きやすい環境や配慮が予め用意されていることは少なく、着任してから女性が増えてから初めて会議時間の変更や宿泊行事の負担などについて声を上げるという語りが見られた。他方で、一部の大学で実施している女性研究者向けのネットワーキングやメンター制などの支援プログラムがある場合、満足度は高く、とりわけ助教などの若手ポジションで採用された対象者からはメリットが大きいとの回答が目立った。

本調査は対象が10大学に限られるため、網羅的に日本の女性限定公募の状況を把握できたわけではないが、匿名による調査によって、配偶者雇用支援など家族の住む場所への配慮や、交通費補助などの需要があること、風土改善・環境整備をしたうえで採用すべきであること、女性の中の多様性や交差性に配慮するためにも部局横断でネットワーキングやメンター制度などの整備をすることが有効であることなどのインプリケーションを得ることができた。

10. 成果物

2025年度国際ジェンダー学会での学会発表資料（画面共有スライドと読み上げ原稿）