

## 都市教養学部 経営学系のダイバーシティ推進報告

### 都市教養学部 経営学系 教授 飯村卓也

経営学系には経営学コースと経済学コースが設置され、現在 33 名の教員が在籍しております。女性教員はそのうち 5 名と、全体の約 15% をしめており、この比率は、平成 17 年の首都大学東京開学当初における本学系の女性教員比率 10% (29 名中 3 名) から比べて、若干増えております。内閣府の『男女共同参画白書』平成 24 年版によりますと、大学及び大学院教授にしめる女性の割合は約 13% とのことですので、本学系のこの比率は、日本の大学のファカルティの構成としては平均的なようにも見えます。しかしながら、本学系の研究領域がその過半を占めるとされる社会科学分野に限定した女性教員比率をみますと 23% という数字も報告されており、現状の数値はいまだ過小なのかもしれません。

経営学系ではこれまで、教員採用の際に女性を積極的に採用するといった基準は特に設けてはまいりませんでした。それでも、公募に応募して下さる方々には男性ばかりでなく女性の方々も多く含まれ、教育と研究の能力をもつばら基準に、厳正な業績審査や面接審査を経たあと、結果をみれば一定数の女性の方々を新任教員に迎えていた、という経緯であります。この点は外国籍の教員についても同様で、現在は在籍がありませんが、過去には同じような公募での外国人教員の採用もありました。

おそらくこうした基準でみて完全に同等な男女二人の候補者が残るようなことがあったなら、女性の積極的採用という視点による選択もまたあったことでしょう。しかし開学以来の数年のあいだの数回の人事ではそのようなこともなく、ダイバーシティ推進の観点からは多少目立たない人事であったかもしれません。とはいえ、このままでよいかというとういうわけでもなく、今後、第 3 次男女共同参画基本計画に述べられているような 2020 年目標値「30%」に真剣に取り組んでいくならば、教員審査の過程に

おいてなんらかそのことを陽に取り上げていくことも必要になろうかと思えます。本学系の現状は、その準備段階であるように思われます。

学生の側に目を転じますと、本学系では約 1,000 人の学生が、経営学・経済学について学んでおります。よく知られているように学生の男女比率は分野によって大きく異なりますが、本学系の場合、男子 7 割に女子 3 割で、ずっと推移してまいりました。学校基本調査 (平成 24 年度)によりますと、本学系に近いと考えられる「商学・経済学」の分野では、全学生のうち女子の割合が約 2 割 7 分ということですので、本学系における女性の割合は、分野の平均より少し多いようです。(因みに大学院では約 90 名の在籍者中女性が 10 名・約 1 割で、こちらは平均の 3 割をかなり下回っているようです。)

学部学生がコースの選択を行うのは入学後の 2 年次進級時で、それまでは大講義室での授業が中心ですが、3 年次進級時にはほとんどの学生がゼミナールを選択し、3 年次・4 年次においては、比較的大所帯の学系とはいえ、教員と学生の関係にもそれなりに緊密なものが生まれてきます。学生同士のあいだや、また教員と学生のあいだに人間関係の面で考慮を必要とするようになる時期は、特にこの後半 2 年間の時期であるように思われます。少ない教員数で大勢の学生達のケアを考えていくことは、広くダイバーシティ推進をこえて、本学系に求められていることであるように思われます。

経営学系ではこれまで、例えば身体障がいのある学生への対応など、ダイバーシティ推進に関連する事柄で、特に大きな問題に直面するようなことはなかったように思われます。しかしながら、人数が多いと自ずとその多様性も増えてまいります。学系では海外との交流にも今後力を入れていく予定ですが、その場合には、外国人留学生の受け入れ体制などで、学生側のダイバーシティ推進の体制作りが必要になっていくことでしょう。

## 今後の予定

### 「人・知・街」を探検する！ 東京理系女子探検隊プロジェクト 2013

- ★サイエンスカフェ  
首都大学東京大学説明会 連携イベント  
「女子中高生サイエンスカフェ」開催  
7月27日[土] 日野キャンパス  
8月6日[火] 荒川キャンパス  
8月17日[土] 南大沢キャンパス
- ★サイエンスワークショップ  
首都大学東京大学説明会にて理系分野が  
さまざまなプログラムを用意しています。  
7月27日[土] 日野キャンパス  
8月6日[火] 荒川キャンパス  
8月17日[土] 南大沢キャンパス



- ★会社見学会  
8月22日[木] NTT 武蔵野研究開発センター  
8月23日[金] 日産テクニカルセンター  
詳細は「東京理系女子探検隊プロジェクト」WEB サイトをご覧ください。  
<http://www.comp.tmu.ac.jp/diversity/girl/>
- ★7月27日[土]より開始！都市環境学部「高校生のためのオープンクラス」
- ★8月9日[金]より開始！理工学系「高校生のためのオープンクラス」
- ★8月17日[土]首都大学東京 理工学研究所男女共同参画WG「理系女子のための数学クリニック」  
詳細は首都大学東京 WEB サイトをご覧ください。  
<http://www.tmu.ac.jp/>

## 編集 後記

平成 25 年度より祝日授業日に他の保育場所を確保できない教職員や学生を支援するため、「祝日一時保育」を開始しました。5/3 と 7/15 に実施された「祝日一時保育」では、それぞれ、教員と学生にご利用いただき、保育の必要性を実感しました。今年度はあと 2 回、10/14、12/23 に実施予定です。ぜひ、ご利用ください。

### ◆10月4日「ダイバーシティ推進室フォーラム」開催

本学の構成員が多様な働き方を実現できる勤務制度を設計するために、ワーク・ライフ・バランスの理念と職場における業務改善についてご講演いただきます。また、家庭生活と研究・教育活動の両立を支援する奈良先端科学技術大学院大学の取組みについて、ご紹介いただきます。  
テーマ：ワーク・ライフ・バランスを実現するための「新たな働き方」とは？  
時間：13時30分～16時10分  
会場：南大沢キャンパス国際交流会館大会議室（※日野・荒川はTV会議）  
皆様のご参加をお待ちしています。

### ◆11月13日「留学生向け女性の健康セミナー」開催予定

ダイバーシティ推進室で女性の健康相談を担当している助産師が、留学生の方々に、日本で妊娠、出産する場合の注意点や病院の見つけ方、選び方、さらに子育てまで、自治体が提供しているさまざまなサービスや、必要な手続きについて分かりやすくお話しします。  
詳細が決まり次第、チラシや web サイトでお知らせいたします。留学生以外の方でも参加可能です。みなさまのご参加をお待ちしています。

首都大学東京 ダイバーシティ推進室

〒192-0397 東京都八王子市南大沢 1-1 図書館本館 1 階

電話：042-677-1337 (直通) / 内線 2571 FAX：042-677-1355

E-Mail：diverwww@tmu.ac.jp

URL：http://www.comp.tmu.ac.jp/diversity/

発行日：平成 25 年 7 月 31 日

編集・発行

# No. 6 July 2013 Newsletter ダイバーシティ通信

首都大学東京  
TOKYO METROPOLITAN UNIVERSITY

## 学術分野における女性リーダー育成の意義



### 対談「首都大の女性リーダー育成に向けて」



日本大学薬学部  
薬学研究所 上席研究員  
大坪 久子 氏

2013年6月21日(金)に首都大学東京南大沢キャンパス国際交流会館においてダイバーシティ推進室フォーラム「学術分野における女性リーダー育成の意義」を開催しました。基調講演には、日米における「女性リーダー」の育成に詳しい、日本大学薬学部薬学研究所上席研究員である大坪久子先生をお招きし、さらに、江原推進室長の進行のもと、「首都大の女性リーダー育成に向けて」をテーマに原島学長とご対談いただきました。

**江原** 推進室長の江原です。本学における女性リーダーの育成状況について、首都大学東京の原島学長からお話を伺います。

**原島** 私自身もアメリカで、1970年代から40年以上にわたってEqual Opportunityの問題、公民権法の問題について観察してきました。電気電子工学というのは、もともと女性が非常に少ない分野です。1970年代に30代の若い研究者たちが、ダイバーシティの問題、Equal Opportunityの問題に対して、主として教員の採用や学内におけるポジションの問題に大変な努力をされてきました。もちろん女性もいましたが、その大部分は男性です。それに対し、当時のシニアプロフェッサーは、よく「このようなことをしては、研究成果が悪くなり、遅れて負けてしまう」と言っていたことが印象的でした。しかし、私も含めた若い先生方は、「少くも落ちていいではないか。Equal Opportunityの方が大事だ」と主張していました。最近、「女性研究者支援をしないと、発展が遅れて、経済的にどうのこうの」という言い方がされますが、私は逆に、では経済的なメリットがなければやめるのですかと聞きたいのです。

1990年にイースタンブロックが崩壊して、世界中の若い研究者が動きだしたときに、アメリカは若い先生たちの努力によって、既にダイバーシティの問題をメンタルに解決していたので、世界中の秀才を一度に引き受けることができたのです。今、先進国の中で、特に理工系で自国で秀才を供給できる国は世界にありません。全ての成熟国は、理工系では頭

脳を輸入しないと進歩を維持できないのです。日本は完全に、それに乗り遅れてしまっている。歴史的に見てもダイバーシティの欠けた社会や組織というのは、進歩がないということをつくづく実感しました。

私は、4年前にこちらに赴任しましたが、3年前から文科省の支援もあり、新規採用の30%は女性にするというかなり乱暴な目標をつくり、行動しつつあります。なぜ30%かという、将来、教員の女性比率を50%前後に納めることを目標にしているからです。それを何年後に実現するためには、今、どのインプットをしなければならぬかを考え、全く実現できないような大きさのインプットが出たときはレベルを下げ、下げたときに一体何年後に実現するかまで勘定した結果が30%だと思ってください。

**江原** 恐らく女性リーダーの育成が必要だという背景には、女性に対するバリアやバイアスといった問題があると思いますが、大坪先生、いかがですか。

**大坪先生** 九州大学が他大学に先駆けて女性限定公募に踏み切った背景には、学内にそれを可能にする蓄積があったのです。加速プログラム以前から、学内競争資金に20%の女性枠を設定し、女性教員が「研究分担者」ではなく「代表者」として資金を獲得し、研究を遂行する能力を鍛えてきました。女性は普段は発揮されていない伸び代を持っているので、ポジティブアクションで少し背中を押してやると大きく伸びるという考えが、執行部の間に共通の考えとしてあるものと思われます。

ですから、首都大でもまずは女性教員を増やしてみたいと思うのです。採用された方たちが頑張れないはずがないと思いますし、学部や大学の支援があれば、女性は公私ともに伸び代を発揮して、ハッピーに仕事をします。まずは、女性に機会を与えて鍛えてみる、その意味で新規採用者の30%を女性にという試みはやってみられる価値があると思います。



首都大学東京 学長  
原島 文雄



# 基調講演「Beyond the Bias and Barriers ～日米にみる女性研究者支援～」

大坪 久子 氏 (日本大学薬学部薬学研究所 上席研究員)

## 米国科学財団による女性研究者支援



アメリカの女性研究者の活躍は、1980年代以降、米国科学財団が地道にまた着実に女性支援を続けてきたことに支えられています。多様なプログラムが実施されていますが、一番長く続いているのが2001年に開始されたADVANCEです。

ADVANCEのリーフレットには、次のようなことが書かれています。「大学の中には、いろいろな歪みがある。研究と家庭の両立は困難である。見えるバイアスと見えないバイアスがあり、それをまず認識しなければならない。リーダーになること、上位職につくことに自信が持てない現実があり、それを克服しなければいけない。」このようにまとめた上で、必要な取組みを示したツールキットを作成し、WEB上で公開しています。

## 日米の男女共同参画事業の違い

私は2009年にADVANCEの年会に参加する機会を得、そこで日米の男女共同参画事業の違いに気づきました。日本では女性研究者支援を考える場合、どうしても「男性対女性」という枠組みになりがちです。一方、アメリカの場合、女性の参画はマイノリティやダイバーシティの問題になります。社会の多様性を維持することが国の方針ですから、その一環である女性研究者支援をやめるわけにはいかない。したがって米国科学財団も絶対にぶれませんし、支援は長く続くわけです。

日米では支援の戦略も異なります。リーダーシップ養成を重視している米国ではバイアスとバリアの存在に真正面から取組みます。一方、日本では両立支援のための基盤整備からスタートしています。

## 女性研究者を取り囲むバイアスとバリア

平成20年に男女共同参画学協会連絡会が行った「科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査」は、私が日本の女性研究者をめぐるバイアスについて考えるきっかけとなりました。「あなたはどんな研究者になりたいですか？」という問いに対して、「大学で研究室を主宰したい」と回答した女性は、男性の3分の2くらいです。一方「大学で研究に従事したい」という回答は男性の二倍近く多くなります。女性は男性に比べて独立を躊躇する傾向があり、リーダー育成に関して明らかにバイアスがあります。このバイアスはどこから来るのか、これをクリアできるかが今の私たちの大切な課題で、このバリアを越えるためのシステムをつくりたいと考えています。女性の研究リーダーを育成するには、研究と家庭の両立支援に加え、女性自身の役割意識や責任意識を変えるための支援が必要だと思っています。

女性研究者には内在するバイアスに加えて、外在するバイアスがあります。アメリカ物理学会の例ですが、学会賞の選考委員が全員男性の場合、受賞者に占める女性の割合は約3%です。選考委員に一人女性が入ると約5%、委員長が女性の場合は、さらに増えて約

10%になります。つまり「女性が選ぶ側にいないと、女性が選ばれにくい」という無意識のバイアスがあるといます。

## バリアを越えるためのポイント：採用と養成

では、どのようにバリアをクリアすればよいのか。最も重要な「採用」と「養成」について事例を紹介します。

コロラド大学ボルダー校では採用の段階で女性研究者にバイアスがかからないように、人事選考委員がバイアスとバリアの講義を受講することを義務付けています。「人事にはお金も時間も手間もかかる。有為の人材を見逃すことは許されず、バイアスゆえに女性やマイノリティを不利にしてはいけない」ということが徹底されています。女性枠公募を行った九州大学では、理事と外部審査委員、男女共同参画室のトップによって最終選考が行われ、候補者を採用した場合、所属学部がどのようにその女性研究者を育てるか、学部長自らがプレゼンされます。加速プログラムの初年度では、理・工・農学系の5名の女性枠に170人が応募、次年度以降も87人、117人の応募がありました。優れた女性研究者が多数可視化されたことで、トップの意識が大きく変わるといった効果もあつたとされます。

次に養成ですが、コロラド大学ボルダー校では、教授に昇進していない女性教員にグラントを与え、海外での学会発表の機会をサポートするLEAP Associate Professor Growth Grantを実施しています。上智大学では、理工学研究科の女子大学院生にグローバル育成奨励賞を与えて、国際的に活躍できる研究者の素地を身につけさせています。

## 日本の女性研究者支援事業への期待

女性研究者支援について各大学は立派な成果やノウハウを蓄積しているのだから、それを是非世界に発信してほしいと思います。英語で発信されなければ諸外国との連携は難しいですし、これはぜひお願いしたいことです。

そして女性同士が結束し、助け合うことが最も大切です。若手は実力をつけて、機会を逃さずに挑戦してほしい。先行者は若手を見守り、育て、引き上げる努力をしていただきたいと思っています。



# ウィーン大学教授ビルギット・ザウアー氏寄稿 オーストリアの大学における「女性の過小代表」との闘い Fighting female underrepresentation in Austrian Universities

2012年9月に、ヨーロッパにおける「ジェンダーと政治」研究の第一人者ビルギット・ザウアー教授(ウィーン大学)が来校され、ダイバーシティ推進室スタッフが本学のウィーン大学留学経験者等とともに、オーストリアの女性研究者支援についてうかがいました。

このたびザウアー教授より、オーストリアの取組みについてご寄稿いただきましたのでご紹介します(英文原稿を、ダイバーシティ推進室スタッフが翻訳させていただきました)。



ウィーン大学教授  
ビルギット・ザウアー氏

ヨーロッパでは科学分野において女性の能力が十分に生かされておらず、女性は構造的な不利益を被っている(Rothe et al. 2008)。オーストリア全体でも、大学における女性比率は学部生28%、院生(修士)55%、院生(博士)42%だが、正教授(full professor)のそれは15%にとどまる(Gender im Fokus 3)。つまり膨大な数の女性が、アカデミックな地位のトップにたどり着くことなく、こぼれおちている。女性排除を示すもう一つの重要な指標として、ウィーン大学では男性教員の24%が終身雇用であるのに対し、女性教員のそれは10%にすぎない。さらにここ数年、男女の賃金格差は拡大している。

ただし1990年代には、オーストリアの女性正教授比率は5%にすぎなかった。1993年に施行された「公的セクターにおける機会均等法」(オーストリアの大学は国公立である)によって女性の40%割り当てが規定され、ごくゆるやかながらも状況が改善されてきた。

女性排除を生み出す要因は様々である。他の職業と同様、困難に直面しているのは主に子どもや家族をもつ女性であり、そのため子どもをもつ女性教授はわずかである。学術分野には、男性こそが学問に適したパーソナリティを有するというイメージ、また最も重要な要因として、教授職を得るための閉鎖的な男性ネットワークなど、女性を排除する構造、規範、実践がある。そこでオーストリアの大学では、女性の地位向上のために以下のような取組みを行っている。

1) オーストリアの全大学は「公的セクターにおける機会均等法」に則り、「均等待遇のためのワーキング・グループ」を立ち上げている。

ワーキング・グループは採用プロセスのすべてに關与する権利をもち、女性差別があれば拒否権を行使することができる。また女性の応募数がいかに少なかったら、選考を止めて女性をスカウトすることができる。2009年には「大学法」の改正によって、大学内のすべての委員会に女性を40%は割り当てよう定められた。この規定は、教授を任用する委員会などにおいて重要な意味をもつ。

2) 「公的セクターにおける機会均等法」は、オーストリアの全大学にアフーマティブ・アクションプランの実施を求めている。ウィーン大学も組織を立ち上げ、若手女性研究者の育成やジェンダー差別の是正、学内の性別データ作成に取り組んでいる。

3) オーストリアの科学省は、女性教授の人数を増やすべく財政的インセンティブを設けている。2005年から取組まれている「卓越したイニシアティブ」の枠組みにしたがって、女性教授を雇用した大学には財源が与えられる。ドイツでも特別なプログラムがあり、女性教授ポストを用意するために国家予算を請求することができる。

4) 「新・オーストリア大学法」(2002年)は、省庁と大学の合意によって、年間目標の一部としてジェンダー指標を定めるよう求めている。そのため女性により平等な代表性を与えることが、大学予算の増大につながる。

5) ウィーン大学では、学内の男性中心主義的また性別主義的文化に敏感になるため、セクシャル・ハラスメントに関する相談機関を設立した。

6) オーストリアのいくつかの大学は、学生と研究者のための保育施設を設置している。

7) 二大研究ファンドである「オーストリア科学財団」と「オーストリア科学アカデミー」は、女性のキャリア形成を促すべく、専用の基金を立ち上げた。

オーストリアの学術分野では、女性を後押しするために様々な試みがなされている。しかしこの歩みを加速しなければ、女性が等しく代表性を獲得するために、もう100年かかるだろう。

## 引用文献

Gender im Fokus 3, 2011, Frauen und Männer an der Universität Wien  
Rothe, Andrea et al. 2008, Gender Budgeting as a Management Strategy for Gender Equality at Universities, Munich: Frauenakademie

## コラム

### 手話講習会を開催して

ダイバーシティ推進室では、教務課、学生課と開催が引き継がれてきた手話講習会を今年から開いています。今年度は5月から7月にかけての10回コースで、毎回20人くらいの参加者が熱心に、そして楽しく手話を学びました。さて、手話とは、どのようなものなのでしょうか。ここに全日本ろうあ連盟が発行しているパンフレット『手話でGo!手話言語法制定に向けて』がおすすめです。少し引用してみます。手話とは、ろう者が「ミニコミュニケーション」として物事を考えたりするときに使われる言葉、手指の動きや表情などを使って概念や意思を視覚的に表現する視覚言語、ろう者の母語です。また、手話は日本語を音声ではなく、手指や表情に変えて表現していると思われがちですが、手話は日本語とは異なる言語で、独自の語彙や文法体系をもっている言語です。

これは、すでに認識されていることでもあります。06年に採択された「障害者の権利に関する条約」では、「言語」とは、音声言語及び手話その他の形態の非音声言語をいう」と規定されています。また、「11年に改正された我が国の「障害者基本法」において、手話の言語性を認めています。さきほどのパンフレットがめざしている手話言語法は、日常生活、就労、教育等の場面で、手話を母語として用いる者が、社会的に自由に生きられることを志向するものだとのことです。いろいろなところで、普通に手話を使うことができるというのは大切なことのように思えます。そこで、大学教育における手話について見てみましょう。例えばアメリカやイギリスの多くの大学では、外国語の一つとして手話(アメリカ手話やイギリス手話)を履修することができ、また大学によっては、「イギリス手話とろう研究」のような科目を持っています。日本では、このようなシステムを持っている大学は、あっても少数でしょう。日本の大学で、英語を学ぶのと同じように手話を学ぶことができるのは、また先のことなのか、それとも近い将来に可能になるのか、手話が言語として、より認められる社会に変わっていくのと並行して進んでいくのかも思われます。

ダイバーシティ推進室  
障がいのある構成員支援担当  
塚本 鶴樹