

# 大学における男女共同参画の取組について

大 槻 奈 巳

## Efforts toward Gender-Equal Participation at Universities

---

I examined the current state of efforts to achieve gender-equal participation at Japanese universities and the factors that influence the ratio of men to women faculty members. In general, the efforts to achieve gender-equal participation are weak. Further, the efforts at private and other public universities are weaker than those at national universities. In the context of national universities, the efforts tended to be stronger at larger institutions. In contrast, the ratio of women faculty members is higher at private universities than at national universities. With regard to private universities, the ratio of women faculty members tends to be higher at institutions with a small number of students, a high ratio of faculty members under 50 years of age, a woman president or a vice president, or a high gender-equal participation index.

## 1. 問題の所在

日本の研究者に占める女性の割合は 2007 年度で 12.4% と低く、大学における女性教員比率も学長で 7.4%，教授で 11.1%，准教授で 18.2%，講師で 26.4% と低い状況がある。

この状況をうけ、「男女共同参画基本計画（第二次）」（2005 年 12 月閣議決定）で、科学技術を新たな取組を必要とする分野として初めて位置づけ、「第 3 期科学技術基本計画」（2006 年 3 月閣議決定）では、自然科学系全体として 25% の女性研究者採用の数値目標を提示している。また、2008 年「女性の参画加速プログラム」で、「女性の参画が進んでいない分野の重点的取組」として「女性研究者」の問題が取り上げられ、2010 年 12 月に閣議決定された第三次男女共同参画基本計画においても引き続き、重点分野としてあげられている。

本稿では、大学における男女共同参画の取組の現状、および女性教員比率に影響を与えている要因について検討する。

## 2. 方法

本報告で用いるデータは日本学術会議が 2007 年 6-7 月に実施した「男女共同参画に関するアンケート調査」である。大学 705 校（国立大学 86 校、公立大学 75 校、私立大学 544 校）を対象として郵送自記式で実施した。回答のあった大学は 453 校、回収率は 64.3%，有効回収票は 443 票（国立大学 77 校、公立大学 59 校、私立大学 315 校）であった。

### 3. 分析の結果

#### (1) 男女共同参画を推進するための取組について

男女共同参画を推進するための取り組みについて、「実施中」の比率が高かったのは、「セクシャル・ハラスメント防止のための制度の整備」95.6%、「介護休暇制度の整備」89.8%、「大学の意思決定の場への女性の登用」51.4%、「保育施設の整備、その他の育児支援制度の導入」40.4%であり、「実施中」の比率が低かったのは、「女性教員の増加を目指した大学（部局）の達成目標の設定」9.5%、「男女共同参画を推進するための指針（規則・規定）等の制定」10.9%、「統計的資料の整備と問題点分析」12.2%、「男女共同参画を担当する組織や委員会等の設置」13.5%であった。国公私立大学別では、多くの項目で国立大学の実施率が高かった。

表1 男女共同参画に関する施策の実施状況（%）[N=451]

	(1) 男女共同参画に関する広報や啓発活動	(2) 男女共同参画を推進するための指針（規則・規定）等の制定	(3) 男女共同参画を担当する組織や委員会等の設置	(5) 統計的資料の整備と問題点分析	(6) 女性教員の増加を目指した大学（部局）の達成目標の設定	(8) 大学の意思決定の場への女性の登用	(10) セクシャル・ハラスメント防止のための制度の整備	(11) 保育施設の整備、その他の育児支援制度の導入	(12) 介護休暇制度の整備
全体(451)	18.0	10.9	13.5	12.2	9.5	51.4	95.6	40.4	89.8
国立(77)	53.2	36.4	45.5	28.6	41.6	48.1	100.0	59.7	94.8
公立(59)	22.0	11.9	15.3	15.3	5.1	55.9	94.9	30.5	93.2
私立(315)	8.6	4.4	5.4	7.6	2.5	51.4	94.6	37.5	87.9

#### (2) 女性教員の人材育成を推進する方針について（複数回答）

女性教員の人材育成推進のための実施状況は全体的に極めて低く、「特にない」が全体で68.1%（国立大学61.0%、公立大学74.6%、私立大学

68.6%)である。実施が高かったのは「役職への積極登用」20.8%,「大学内外の共同プロジェクト等への女性研究者の参加」16.6%,「女性研究者へのキャリア形成支援」3.1%であった。

表4 国公立大学別 女性教員の人材育成を推進する方針の状況（複数回答）

	1. 大学内外の共同プロジェクト等への女性研究者の参加	2. 役職への積極的登用	3. 女性研究者へのキャリア形成支援	4. その他	5. 特にない	無回答
全体 (451)	16.6%	20.8%	3.1%	2.2%	68.1%	0.7%
国立 (77)	11.7%	23.4%	11.7%	5.2%	61.0%	1.3%
公立 (59)	15.3%	11.9%	1.7%	1.7%	74.6%	—
私立 (315)	18.1%	21.9%	1.3%	1.6%	68.6%	0.6%

### (3) 男女共同参画を推進する施設の設置について（複数回答）

男女共同参画を推進する施設の設置状況は、全体的に極めて低く、「特にない」が全体で78.3%（国立大学44.2%，公立大学76.3%，私立大学87.0%）となっている。

表5 国公立大学別 男女共同参画を推進する施設の設置状況（複数回答）

	1. 保育室	2. 男女別の仮眠室	3. 授乳室	4. その他男女共同参画に関する施設	5. 特にない	無回答
合計 (451)	7.8%	11.3%	2.2%	4.2%	78.3%	1.1%
国立 (77)	28.6%	24.7%	10.4%	9.1%	44.2%	2.6%
公立 (59)	6.8%	13.6%	—	5.1%	76.3%	1.7%
私立 (315)	2.9%	7.6%	0.6%	2.9%	87.0%	0.6%

### (4) 専任教員の公募制，専任教員採用のポジティブアクションの実施状況について

専任教員の公募制の実施状況について、「全て公募」している大学が26.6%，「原則公募だが一部公募していない」大学が51.4%，「原則公募し

ていないが一部公募もある」大学が 12.6%，「公募していない」大学が 9.1% だった。また，専任教員採用のポジティブアクション（積極的改善措置）の実施状況については，「全てにおいて行っている」大学が 3.5%，「一部で行っている」大学が 5.5%，「行っていない」大学が 90.2% だった。

表 6 国公立大学別 専任教員採用公募制実施状況（%）

	全て公募	原則公募だが一部していないものもある	原則公募していないが、一部公募もある	公募していない	無回答
全体（451）	26.6	51.4	12.6	9.1	0.2
国立（77）	26.0	72.7	1.3	—	—
公立（59）	50.8	42.4	5.1	1.7	—
私立（315）	22.2	47.9	16.8	12.7	0.3

表 7 国公立大学別 専任教員採用におけるポジティブアクション実施状況(%)

	全てにおいて行っている	一部で行っている	行っていない	無回答
全体（451）	3.5	5.5	90.2	0.7
国立（77）	10.4	11.7	76.6	1.3
公立（59）	3.4	—	96.6	—
私立（315）	1.9	5.1	92.4	0.6

#### (5) 男女共同参画，両立支援，専任教員採用施策の実施の状況

質問項目の得点を足し合わせて，実施度合いを示す男女共同参画指数（7 点満点），両立支援指数（4 点満点），専任教員採用指数（5 点満点）を作成した（参考表 1 を参照のこと）。いずれも得点が高ければ，各施策の実施度合いが高くなるように得点付けした。各指数の平均点は，男女共同参画指数の平均は 2.13 点，両立支援指数の平均は 1.89 点，専任教員採用指数の平均は 2.08 点と，どの施策も平均点は低く，各施策の実施状況は低調であった。

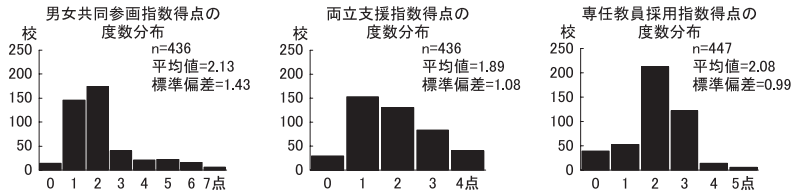


図1 男女共同参画指数，利用率支援指数，専任教員指数の得点分布

国公立大学別では，男女共同参画指数は，国立大学 3.50 点，公立大学 2.31 点，私立大学 1.77 点，両立支援指数は，国立大学 2.89 点，公立大学 1.56 点，私立大学 1.70 点，専任教員採用指数は，国立大学 2.58 点，公立大学 2.49 点，私立大学 1.88 点であった．どの指数でも，国立大学が公立大学，私立大学より得点が高く，国立大学でこれらの施策がより実施されている傾向が見られた．共学・女子大別では，全体では各指数の平均値に大きな差は見られなかった．

(6) 男女共同参画，両立支援，専任教員採用施策の実施の状況に影響を与えている要因

男女共同参画，両立支援，専任教員採用の指数が高い大学はどのような特徴（要因）をもつ大学か，つまり，男女共同参画，両立支援，専任教員採用の実施に影響を与えている要因を明らかにするために重回帰分析を行い，複数の要因で検討した．影響を与えている要因として，3つの指数とも共通に「国公立大学の種別」，「学生数」，「女性学長・副学長の有無」，「女性教員比率（％）」，「非常勤教員の処遇改善施策の実施有無」を分析に入れ，それに加えて，男女共同参画指数の分析では，「両立支援指数」「専任教員採用指数」を，両立支援指数の分析では「男女共同参画指数」「専任教員採用指数」を，専任教員採用指数では，「男女共同参画指数」「両立支援指数」を分析に加えた．

### ① 男女共同参画指数の高い大学の特徴（表 8）

a. 全ての大学を一緒に分析したところ、男女共同参画指数の高いのは、私立大学より国立大学・公立大学、学生数の多い、女性教員比率の高い、非常勤教員の処遇改善を実施している、両立支援指数の高い、専任教員採用指数が高い大学であった。b. 国公立大学別で、国立大学だけを分析してみると、男女共同参画指数の高いのは、学生数の多い、両立支援指数の高い、専任教員採用指数の高い大学であった。私立大学だけでは、男女共同参画指数の高いのは、女性教員比率の高い、非常勤教員の処遇改善の実施している、両立支援指数の高い大学であった。c. 共学・女子大別で、共学の大学だけを分析すると、男女共同参画指数の高いのは、私立大学より国立大学・公立大学で、学生数の多い、女性教員比率の高い、非常勤教員の処遇改善を実施している、両立支援指数の高い大学であった。女子大学では、男女共同参画指数の高いのは、私立大学より国立大学で、専任教員採用指数の高い大学であった。

### ② 両立支援指数の高い大学の特徴（表 9）

a. 全ての大学を一緒に分析したところ、両立支援指数の高いのは、私立大学より国立大学で、学生数の多い、男女共同参画指数の高い大学であった。b. 国公立大学別で、国立大学だけでみると、両立支援指数の高いのは、男女共同参画指数の高い大学であった。私立大学だけを分析すると、両立支援指数の高いのは、学生数の多い、男女共同参画指数の高い大学であった。c. 共学・女子大別で、共学の大学だけをみると、両立支援指数の高いのは、私立大学より国立大学、学生数の多い、男女共同参画指数の高い大学であった。女子大学では、両立支援指数の高いのは、学生数の多い大学であった。

### ③ 専任教員採用指数の高い大学の特徴（表 10）

a. 全ての大学を一緒に分析したところ、専任教員採用指数の高いのは、



表 8 男女共同参画指数の高い大学

	a. 全体			b. 国公立大学別							
	係数	標準化係数		国立		公立		私立			
				係数	標準化係数	係数	標準化係数	係数	標準化係数		
国公立（参照：私立）											
国立	1.357	0.357	***								
公立	0.495	0.116	**								
学生数（規模）	0.000	0.124	**								
女性学長・副学長いるダミー	-0.169	-0.037									
女性教員比率	0.011	0.134	**								
非常勤教員の処遇改善実施中ダミー	1.401	0.210	***								
両立支援指数	0.252	0.190	***								
専任教員採用指数	0.150	0.104	*								
定数	0.606		**								
(n)	(421)										
調整 R2 乗	0.326										
F 値	26.371	***									
				c. 共学・女子大別							
				共学		女子大					
	係数	標準化係数		係数	標準化係数	係数	標準化係数				
国公立（参照：私立）											
国立	1.370	0.364	***	3.294	0.492	***					
公立	0.537	0.126	**	0.949	0.198						
学生数（規模）	0.000	0.132	**	0.000	0.008						
女性学長・副学長いるダミー	-0.237	-0.046		0.074	0.034						
女性教員比率	0.009	0.102	*	0.008	0.096						
非常勤教員の処遇改善実施中ダミー(+)	1.432	0.219	***	-	-						
両立支援指数	0.257	0.193	***	0.009	0.007						
専任教員採用指数	0.093	0.061		0.409	0.457	***					
定数	0.709		***	0.809							
(n)	(377)			(44)							
調整 R2 乗	0.330			0.537							
F 値	24.116	***		8.119	***						

(\*\*\* P.&lt;.001 \*\* P.&lt;.01 \* P.&lt;.05)

(+) 女子大では実施中なしのため分析から除外

表9 両立支援指数の高い大学の特徴

	a. 全体							
	係数	標準化係数						
国公立（参照：私立）								
国立	0.738	0.257	***					
公立	-0.021	-0.006						
学生数（規模）	0.000	0.292	***					
女性学長・副学長いるダミー	-0.218	-0.064						
女性教員比率	-0.001	-0.023						
非常勤教員の処遇改善実施中ダミー	0.292	0.058						
男女共同参画指数	0.149	0.197	***					
専任教員採用指数	-0.048	-0.044						
定数	1.361		***					
(n)	(421)							
調整 R2 乗	0.301							
F 値	23.629	***						
	b. 国公立大学別							
	国立		公立	私立				
	係数	標準化係数	係数	標準化係数	係数	標準化係数		
学生数（規模）	0.000	0.147	0.000	-0.184	0.000	0.369	***	
女性学長・副学長いるダミー	-0.323	-0.101	0.290	0.102	-0.290	-0.092		
女性教員比率（%）	-0.003	-0.015	-0.010	-0.236	-0.001	-0.027		
非常勤教員の処遇改善実施中ダミー	0.445	0.119	-0.160	-0.036	0.165	0.033		
男女共同参画指数	0.166	0.322	*	0.099	0.149	0.214	0.221	***
専任教員採用指数	-0.184	-0.150		0.087	0.064	-0.045	-0.046	
定数	2.604		***	1.623		**	1.236	***
(n)	(71)			(53)			(297)	
調整 R2 乗	0.110			-0.064			0.217	
F 値	2.447	*		0.478			14.707	***
	c. 共学・女子大別							
	共学		女子大					
	係数	標準化係数		係数	標準化係数			
国公立（参照：私立）								
国立	0.766	0.271	***	0.995	0.182			
公立	0.074	0.023		-0.673	-0.172			
学生数（規模）	0.000	0.290	***	0.000	0.357	*		
女性学長・副学長いるダミー	-0.229	-0.060		-0.165	-0.092			
女性教員比率	-0.004	-0.062		0.004	0.065			
非常勤教員の処遇改善実施中ダミー(+)	0.325	0.066		-	-			
男女共同参画指数	0.148	0.197	***	0.011	0.014			
専任教員採用指数	-0.064	-0.056		0.092	0.126			
定数	1.419		***	0.998				
(n)	(377)			(44)				
調整 R2 乗	0.317			0.113				
F 値	22.833	***		1.783				

(\*\*\*)  $P < .001$  \*\*  $P < .01$  \*  $P < .05$ )

(+ ) 女子大では実施中なしのため分析から除外

表 10 専任教員採用指数の高い大学の特徴

	a. 全体					
	係数	標準化係数				
国公立（参照：私立）						
国立	0.607	0.232	***			
公立	0.546	0.185	***			
学生数（規模）	0.000	0.025				
女性学長・副学長いるダミー	0.006	0.002				
女性教員比率	0.000	0.006				
非常勤教員の処遇改善実施中ダミー	-0.382	-0.083				
男女共同参画指数	0.096	0.139	*			
両立支援指数	-0.051	-0.056				
定数	1.788		***			
(n)	(421)					
調整 R2 乗	0.096					
F 値	6.604	***				
	b. 国公立大学別					
	国立		公立		私立	
	係数	標準化係数	係数	標準化係数	係数	標準化係数
学生数（規模）	0.000	-0.157	0.000	0.188	0.000	0.041
女性学長・副学長いるダミー	-0.200	-0.077	-0.183	-0.088	0.049	0.015
女性教員比率（％）	0.010	0.071	0.012	0.358	-0.003	-0.048
非常勤教員の処遇改善実施中ダミー	-0.191	-0.063	0.302	0.094	-0.642	-0.127 *
男女共同参画指数	0.194	0.459	***	-0.043	-0.087	0.114
両立支援指数	-0.123	-0.150	0.045	0.061	-0.059	-0.058
定数	2.327		***	2.016	***	1.841
(n)	(71)			(53)		(297)
調整 R2 乗	0.112			-0.020		0.003
F 値	2.472	*		0.829		1.130
	c. 共学・女子大別					
	共学		女子大			
	係数	標準化係数	係数	標準化係数		
国公立（参照：私立）						
国立	0.672	0.271	***	-1.377	-0.184	
公立	0.581	0.206	***	0.325	0.061	
学生数（規模）	0.000	0.042		0.000	-0.019	
女性学長・副学長いるダミー	0.083	0.025		-0.176	-0.072	
女性教員比率	-0.002	-0.034		-0.005	-0.060	
非常勤教員の処遇改善実施中ダミー(+)	-0.269	-0.063		-	-	
男女共同参画指数	0.054	0.082		0.761	0.682	***
両立支援指数	-0.065	-0.074		0.135	0.098	
定数	1.885		***	0.592		
(n)	(377)			(44)		
調整 R2 乗	0.098			0.309		
F 値	6.107	***		3.741	**	

(\*\*\* P.&lt;.001 \*\* P.&lt;.01 \* P.&lt;.05)

(+) 女子大では実施中なしのため分析から除外

私立大学より国立大学、公立大学で、男女共同参画指数の高い大学であった。b. 国公私立大学別で、国立大学だけでみると、専任教員採用指数の高いのは、男女共同参画指数の高い大学、私立大学では、非常勤教員の処遇改善を実施していない大学であった。c. 共学・女子大別で、共学の大学だけでみると、専任教員採用指数の高いのは、私立大学より国立大学、公立大学であった。女子大学では、男女共同参画指数の高い大学であった。

#### (6) 女性教員比率に影響を与えている要因

各大学における女性教員比率を計算したところ、表 11 のような結果となった。国立大学より私立大学で、学生数の少ない大学の方が学生数の多い大学より女性教員比率が高かった。また、女子大学と共学を比べると女子大学の女性教員比率は高かった。女子大学における女性教員比率は 45.7% と共学の 21.6% の 2 倍以上であった。

表 11 女性教員比率

		平均値 (%)	標準偏差
国公私立別	全体 (451)	24.3	18.3
	国立 (77)	13.4	6.7
	公立 (59)	33.6	23.7
	私立 (315)	25.2	17.9
学生数別	1500 人未満 (164)	30.7	23.1
	1500～4000 人未満 (133)	25.5	15.2
	4000 人以上 (154)	16.5	10.5
共学・女子大別	共学 (400)	21.6	17.2
	女子大 (51)	45.7	11.6

女性教員比率の高い大学はどんな特徴をもつか、重回帰分析を行って複数の要因から検討した。

## ①女性教員比率の高い大学の特徴—女子大学の要因を加えた場合（表 12）

a. 全ての大学を一緒に分析したところ、女性教員比率の高いのは、国立大学より私立大学で、女子大学で、学生数の少ない、50歳未満教員比率の高い、女性学長・副学長のいる大学であった。b. 国公立大学別では、国立大学では、女性教員比率の高いのは、女子大学であった。公立大学では、学生数の少ない、女性学長・副学長のいる、専任教員採用指数が高い大学となった。私立大学では、女子大学で、学生数の少ない、50歳未満教員比率が高い、女性学長・副学長のいる、男女共同参画指数が高い大学であった。

表 12 女性教員比率に影響を与えている要因—女子大学の要因を加えた場合

	a. 全体			b. 国公立大学別							
				国立		公立		私立			
	係数	標準化係数		係数	標準化係数	係数	標準化係数	係数	標準化係数		
国公立 (参照：私立)											
国立	-13.266	-0.274 ***									
公立	0.670	0.012									
女子大学ダミー	20.328	0.344 ***		15.841	0.335 **	-0.703	-0.006	20.974	0.403 ***		
学生数(規模)	0.000	-0.160 ***		0.000	-0.137	-0.003	-0.282 *	0.000	-0.161 **		
50歳未満教員比率(%)	0.334	0.246 ***		-0.131	-0.193	0.314	0.170	0.352	0.233 ***		
女性学長・副学長いるダミー	17.661	0.307 ***		2.509	0.134	29.572	0.461 ***	16.522	0.286 ***		
任期制導入ダミー	-1.646	-0.041		-5.050	-0.232	-1.529	-0.033	-0.692	-0.018		
非常勤教員の処遇改善実施中ダミー	6.159	0.071		4.156	0.191	-5.564	-0.056	5.039	0.053		
男女共同参画指数	1.067	0.084		0.110	0.036	0.862	0.057	2.209	0.125 *		
両立支援指数	-1.121	-0.067		-0.042	-0.007	-3.841	-0.170	-1.437	-0.079		
専任教員採用指数	0.034	0.002		-0.701	-0.098	7.742	0.250 *	-0.817	-0.045		
定数	8.480			27.371	***	0.638		7.100			
(n)	(419)			(71)		(53)		(295)			
調整 R2 乗	0.411			0.240		0.374		0.406			
F 値	27.481 ***			3.451 **		4.453 **		23.313 ***			

(\*\*\* P.<.001 \*\* P.<.01 \* P.<.05)

## ②女性教員比率の高い大学の特徴—女子大学の要因を加えていない場合 (表 13)

a. 全ての大学を一緒に分析したところ、女性教員比率の高いのは、国立大学よりも私立大学で、学生数の少ない、50歳未満教員比率の高い、女性学長・副学長のいる、男女共同参画指数の高い大学であった。b. 国公私立大学別では、国立大学では統計的に有意な要因はなかった。公立大学では、学生数の少ない大学で、女性学長・副学長のいる、専任教員採用指数が高い大学であった。私立大学では、学生数の少ない、50歳未満教員比率が高い、女性学長・副学長のいる、男女共同参画指数が高い大学であった。

表 13 女性教員比率に影響を与えている要因—女子大学の要因を加えていない場合

	a. 全体			b. 国公私立大学別								
	係数	標準化係数		国立			公立			私立		
				係数	標準化係数		係数	標準化係数		係数	標準化係数	
国公私立 (参照: 私立)												
国立	-16.834	-0.348	***									
公立	-1.354	-0.025										
学生数(規模)	-0.001	-0.211	***	0.000	-0.211		-0.003	-0.281	*	-0.001	-0.228	***
50歳未満教員比率(%)	0.274	0.201	***	-0.126	-0.186		0.315	0.171		0.278	0.184	***
女性学長・副学長いるダミー	21.776	0.379	***	2.286	0.122		29.622	0.462	***	22.811	0.394	***
任期制導入ダミー	0.237	0.006		-3.559	-0.163		-1.510	-0.032		1.803	0.046	
非常勤教員の処遇改善実施中ダミー	2.745	0.031		3.871	0.177		-5.499	-0.055		-0.084	-0.001	
男女共同参画指数	1.774	0.139	**	0.341	0.113		0.841	0.056		3.366	0.190	***
両立支援指数	-0.644	-0.038		-0.011	-0.002		-3.824	-0.169		-0.580	-0.032	
専任教員採用指数	0.453	0.024		-0.213	-0.030		7.686	0.248	*	-0.478	-0.026	
定数	10.181		**	24.345		**	0.669			7.820		
(n)	(419)			(71)			(53)			(295)		
調整R2乗	0.308			0.139			0.388			0.267		
F値	19.597	***		2.417	*		5.126	***		14.405	***	

(\*\*\* P.<.001 \*\* P.<.01 \* P.<.05)

### ③女子大学の要因を除いた分析での女性教員比率の高い大学の特徴（表14）

a. 全ての大学を一緒に分析した共学・女子大学別で、共学では、女性教員比率の高いのは、国立大学よりも私立大学で、学生数の少ない、50歳未満教員比率の高い、女性学長・副学長のいる大学であった。女子大学では、50歳未満教員比率の高い大学であった。

b. 私立大学の共学・女子大別で、共学では、女性教員比率の高いのは、学生数の少ない、50歳未満教員比率の高い、女性学長・副学長のいる、男女共同参画指数が高い大学であった。女子大学では、50歳未満教員比率が高い大学であった。

表14 女子大学の要因を除いた分析での女性教員比率に影響を与える要因

	a. 全体					b. 私立				
	共学・女子大別					共学・女子大別				
	共学			女子大		共学			女子大	
	係数	標準化係数		係数	標準化係数	係数	標準化係数		係数	標準化係数
国公私立 (参照：私立)										
国立	-12.854	-0.295 ***		-32.053	-0.391					
公立	0.781	0.016		-13.212	-0.225					
学生数(規模)	0.000	-0.174 ***		0.000	-0.007	0.000	-0.183 **		0.000	-0.005
50歳未満教員比率(%)	0.330	0.265 ***		0.599	0.388 *	0.355	0.270 ***		0.597	0.383 *
女性学長・副学長いるダミー	22.016	0.373 ***		1.348	0.050	24.210	0.390 ***		1.248	0.048
任期制導入ダミー	-2.296	-0.062		-0.923	-0.029	-1.308	-0.038		-1.495	-0.046
非常勤教員の処遇改善実施中ダミー(+)	6.098	0.079		—	—	5.616	0.070		—	—
男女共同参画指数	1.157	0.100		1.606	0.131	2.333	0.150 *		1.320	0.077
両立支援指数	-1.368	-0.089		1.578	0.105	-1.698	-0.105		1.664	0.110
専任教員採用指数	-0.019	-0.001		-0.490	-0.045	-0.981	-0.059		-0.613	-0.052
定数	8.965		*	16.746		7.249			17.970	
(n)	(375)			(44)		(254)			(41)	
調整 R <sup>2</sup> 乗	0.331			0.027		0.293			-0.011	
F 値	19.487 ***			1.131		14.127 ***			0.935	

#### 4. まとめ

大学における男女共同参画のための取組（両立支援策・専任教員採用策を含む）は、不十分であり、今後も積極的に取り組んで行くことが必要である。

男女共同参画のための取組は、国立大学において実施率が高く、私立大学・公立大学では低い。私立大学・公立大学の男女共同参画のための取組を強める仕組み・働きかけが必要である。男女共同参画のための取組の実施率が私立大学、公立大学より高い国立大学をみると、学生数の多い方が男女共同参画施策をより実施している。今後規模の小さい大学でも取組が実施できるような、大学間での連携や情報交換・研修機会等の積極的な支援体制を構築が必要である。

女性教員比率が高いのは、国立よりも私立・公立、学生数が多い大学よりも少ない大学、女性学長・副学長のいる大学、男女共同参画指数の高い大学であった。国立大学における女性教員比率は私立大学、公立大学に比べて低く、女性教員比率をより高める施策・取組をより実施していく必要がある。また、男女共同参画指数の高い大学の方が女性教員比率が高い結果があり、女性教員比率が高いので男女共同参画指数が高くなった可能性もあり、女性教員比率が高いと男女共同参画への取り組みも積極的に行われる傾向があるといえよう。

#### 文献

- 内閣府，2008，『男女共同参画白書—男女共同参画の現状と施策』，国立印刷局。
- 日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会，2007，『学術分野における男女共同参画の取組と課題』日本学術会議。
- 日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会，2008，『提言 学術分野における男女共同参画促進のために』日本学術会議。



## 注

筆者は日本学術会議が 2007 年に実施した「男女共同参画に関するアンケート調査」に日本学術会議学術調査員として参加した。

参考表 1 男女共同参画指数，両立支援指数，専任教員採用指数の作成方法

	男女共同 参画指数	両立支援 指数	専任教員 採用指数
[最高]	7 点	4 点	5 点
Q2-1 (1) 男女共同参画に関する広報や啓発活動	0/1 点		
Q2-1 (2) 男女共同参画を推進するための指針 (規則・規定) 等の制定	0/1 点		
Q2-1 (3) 男女共同参画を担当する組織や委員会等の設置	0/1 点		
Q2-1 (5) 統計的資料の整備と問題点分析	0/1 点		
Q2-1 (6) 女性教員の増加を目指した大学（部局）の達成目標の設定	0/1 点		
Q2-1 (8) 大学の意思決定の場への女性の登用	0/1 点		
Q2-1 (10) セクシャル・ハラスメント防止のための制度の整備	0/1 点		
Q2-1 (11) 保育施設の整備、その他の育児支援制度の導入		0/1 点	
Q2-1 (12) 介護休暇制度の整備		0/1 点	
Q4-1. 一般事業主行動計画の作成の有無		0/1 点	
Q4-1-1. 行動計画の公表の有無（Q4-1 計画作成なしの場合は 0 点）		0/1 点	
Q3-2. 専任教員採用公募制の実施状況			0～3 点
Q3-3. 専任教員採用のポジティブアクションの実施状況			0～2 点