

ジェンダーレンズ・チェックリスト（大学版）

	項目	目的・算出方法	評価
1	教員数における女性比率	教育研究に関わる全教員を、学部ごと・職位ごと・任期有無で女性比率を算出。それらを比較することでパイプラインの漏洩部分を可視化する。	
2	教員公募における応募者・採用者・内部昇進者の女性比率	応募者・採用者・内部昇進者（公募によらない人事）に占める女性の比率を算出してそれぞれ比較する。学部（分野）ごとに、実数が少なければ複数年で算出。採用力の問題なのか、選考に課題があるのかを可視化する。	
3	外部資金受入代表教員数における女性比率	科研費等の研究系資金および産学連携系資金の受入代表者に占める女性の比率を算出。学部または分野ごとに集計する。女性研究者の研究活動状況を可視化する。	
4	外部資金受入分担教員数における女性比率	科研費等の研究系資金および産学連携系資金の受入分担者に占める女性の比率を算出。学部または分野ごとに集計する。女性研究者の研究活動状況を可視化する。時系列で見ることによって研究者の育成状況の参考になる。	
5	平均年収の男女比較	学部または分野ごとに集計。年俸制と俸給制が混在する場合は制度ごとに算出。同一等級内での男女差や、男女間等級格差等を可視化する。	
6	平均担当授業（講義・実習・演習）数の男女比較	学部または分野ごとに集計。授業のコマ数や種類などの分類は、各学部の実態に即した形で算出。教育業務の負荷の偏在を可視化する。	
7	女性や若手研究者に対する支援体制の件数	ダイバーシティ推進センターといった支援組織や支援プログラムの整備、雇用環境の整備状況チェックリスト、若手の声を吸い上げるしくみ等の整備状況を可視化する。	
8	育児休業、介護休業取得教員数の実数の男女比較	育児および介護休業の取得者の実数を比較する。学部または分野ごとに集計。ワークライフバランスの実態やニーズの変化を把握するための指標。	
9	学部教務等の要職とされる委員長職における男女比較	教務や入試など、学部および全学において重責と位置づけられる、または選挙で選出される役職における女性の比率を算出。	
* 10	部局長における男女比較	学部長、研究科長、研究所長、図書館長、病院長、センター長等、大学運営における要職の女性の実数を算出。女性共同参画状況を可視化する	
* 11	大学執行部における男女比較	副学長、副理事長など、トップ以外の大学執行部に占める女性の実数を時系列で見る。女性の参画状況を可視化する。	
* 12	大学トップにおける男女比較	総長、学長、理事長など、大学トップに占める女性の実数を時系列で見る。女性の参画状況を可視化する。	

*は結果指標

©男女共同参画推進連携会議 業界における女性の活躍促進チーム2023

ジェンダーレングズ・チェックリストの活用方法

- I. 課題の認識とモニタリングが目的であることから、数値の公表義務はありませんが、数値を時系列で定期的に確認し、課題共有ツールとしていただければ幸いです
- II. リストの項目に対して、①数値を把握していない、②数値をモニタリング中、③改善成果が出ている（目標数値を達成している）の3段階で評価します
- III. 実数が少なく算出が難しい項目は、数年分をまとめて算出する、近い分野でまとめて算出するなど、実態に即した形に修正を加えてお使いください
- IV. ジェンダー統計の観点から本稿では二分法的に性別を扱っておりますが、様々な事例への配慮も必要であることから、実施においては各大学の個別事情を鑑みて性別の定義を行っていただきますようお願い致します

開発段階で明らかになった大学教員キャリアの課題

採用や昇進に関する要因（リスト1, 2, 5）

- ダイバーシティ推進は全学、人事採用評価は学部のため、連携施策が必須
- 対策：科学技術振興調整費や科学技術人材育成費など国の事業を活用した女性限定採用（九州大学・東北大学・東京大学等）、女性人材育成プログラム（[九州大学 SENTAN-Q等](#)）、中期採用計画に関する意見交換会（東京大学等）、全学審査会による採用チェック（九州大学・宮崎大学等）、予算配分ルールの工夫、無意識バイアスチェック（[東京大学「無意識のバイアス」確認シート](#), 東北大学等）等

教員評価やキャリアパスに関する要因（リスト3, 4, 6, 9）

- 研究成果偏重により、研究時間や資源の確保段階での生存競争が激しい
- 学内業務の多くが研究者としての評価に繋がらず、運營業務が忌避されやすい。大学の意思決定層へのキャリアパスである学内リーダー業務も忌避される
- 対策：業績以外含む独自の教員評価制度、委員会業務の効率化、メンター制度等

労働環境に関する要因（リスト7, 8）

- キャリア形成のための異動が全国に渡り、配偶者との別居など家庭生活への影響が大きい（別居経験のある女性研究者は6割、男性は3割;篠原2020）
- 故に家庭内ジェンダー規範や配偶者のキャリアプランに強く影響を受ける
- 対策：支援プログラム整備、雇用環境評価チェックリスト活用（[お茶大インデックス](#)）、配偶者帯同雇用制度（九州大学等）、クロスアポイントを活用した帯同支援（東北大学）、授業や会議のオンライン活用等