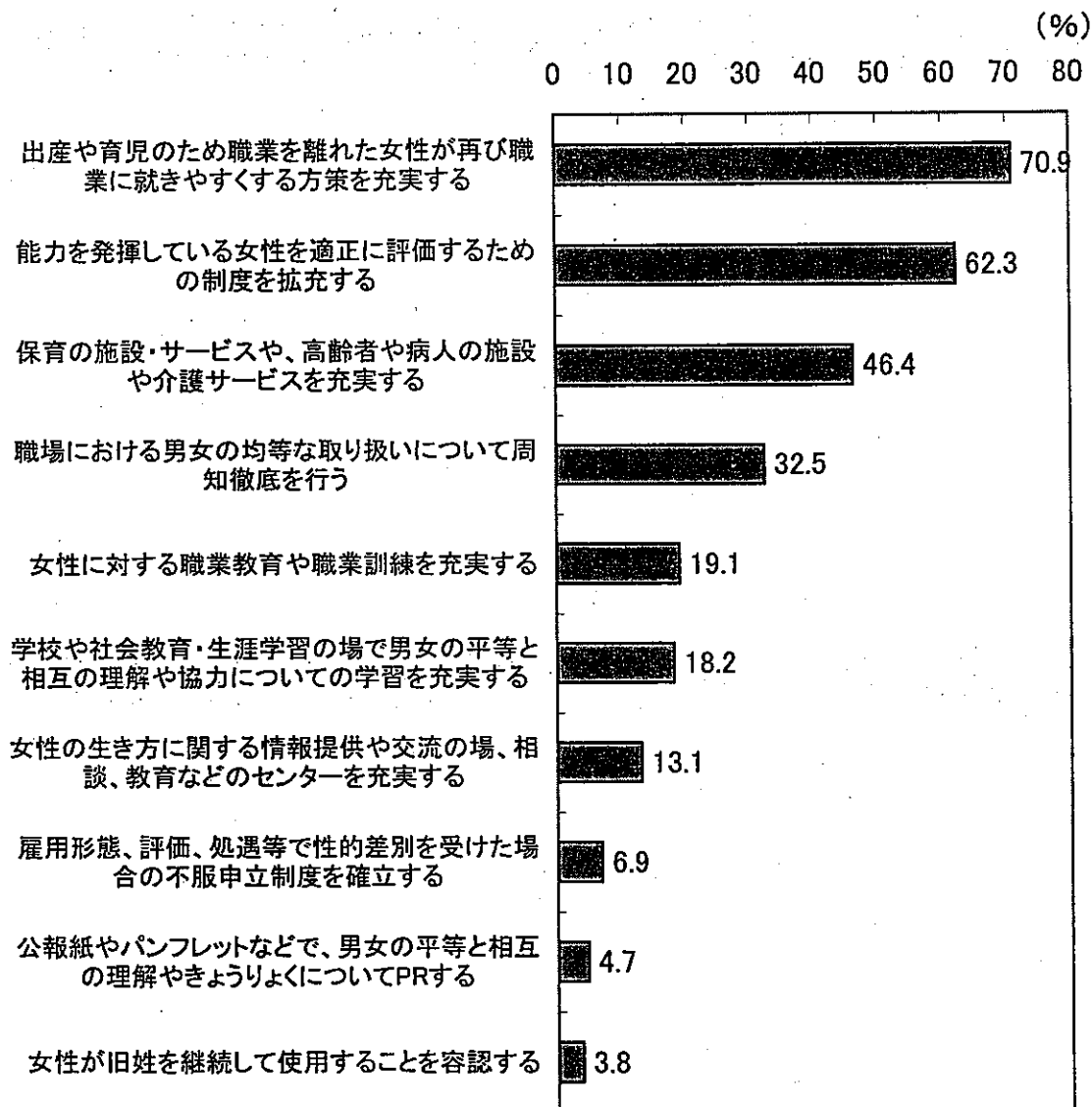


男女共同参画を推進するためには、再就職しやすくするための方策の充実や適正な能力評価のための制度の充実、保育・介護等の施設・サービスの充実を挙げる割合が高い。

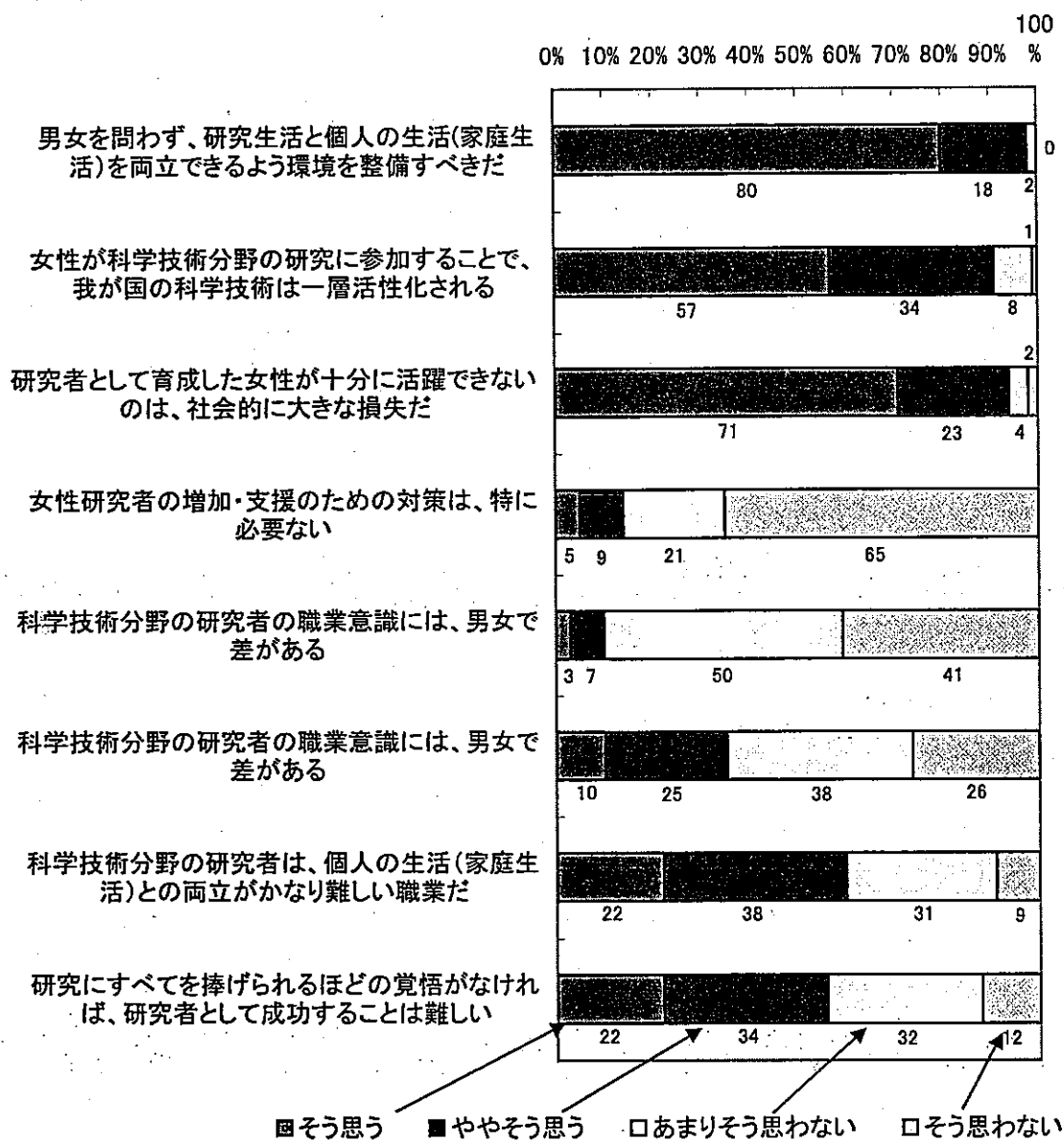
資料 126 男女共同参画を推進する上で必要なこと



資料出所：科学技術庁「民間企業の研究活動に関する調査」(平成11年度)

科学技術分野の研究に必要な能力や適正について男女で差があると考え
る女性研究者は少なく、研究生活と個人の生活を両立できる環境を整備す
べきと考える女性研究者が多い。

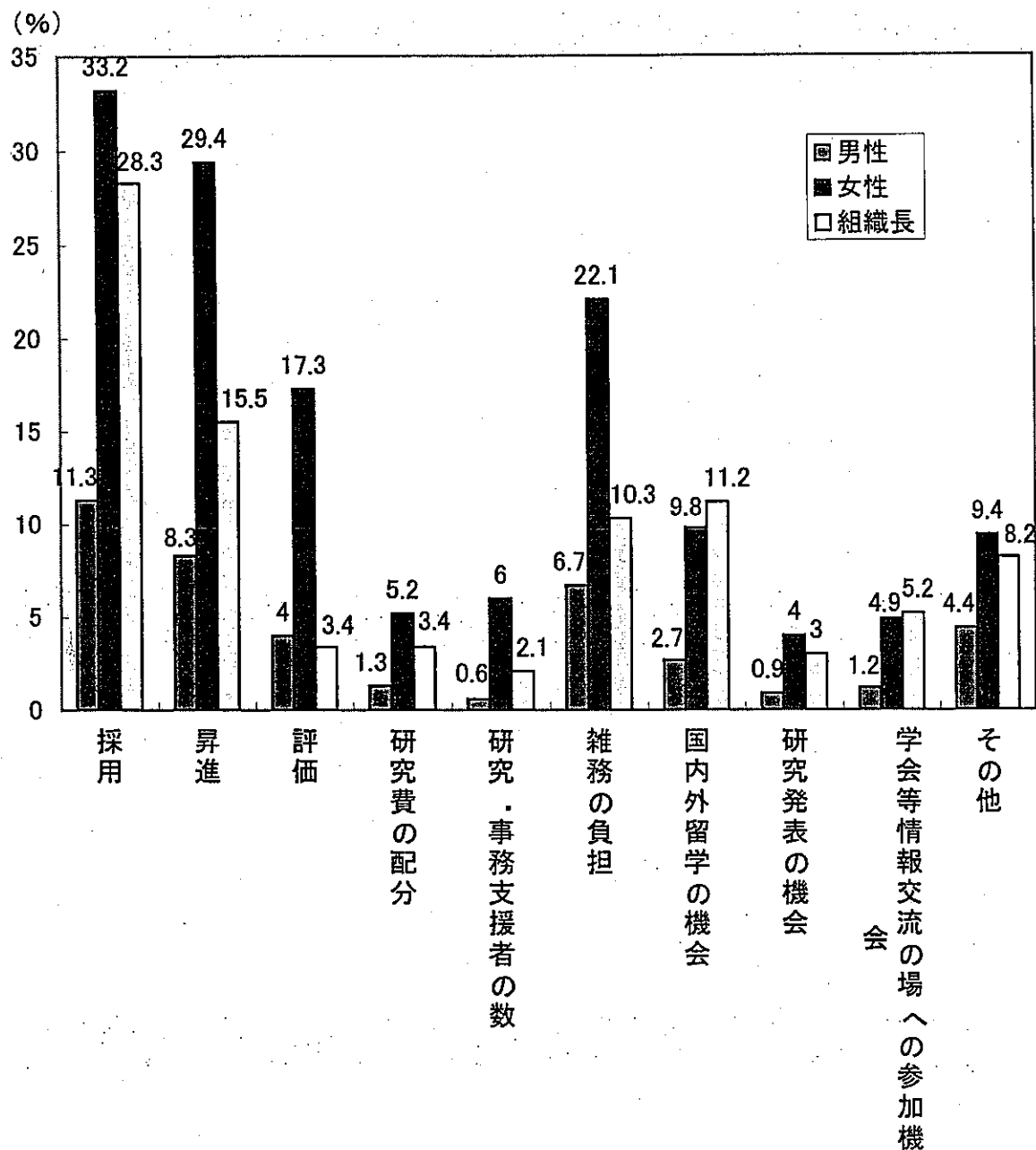
資料 127 科学技術分野の(女性)研究者事情に対する様々な意見への
女性研究者の意識



資料出所:平成13年度科学技術振興調整費の政策提言プログラム
「科学技術分野における女性研究者の能力発揮」報告書

採用、昇進、評価、雑務の負担において、多くの女性が性別による処遇格差を経験または見聞している。

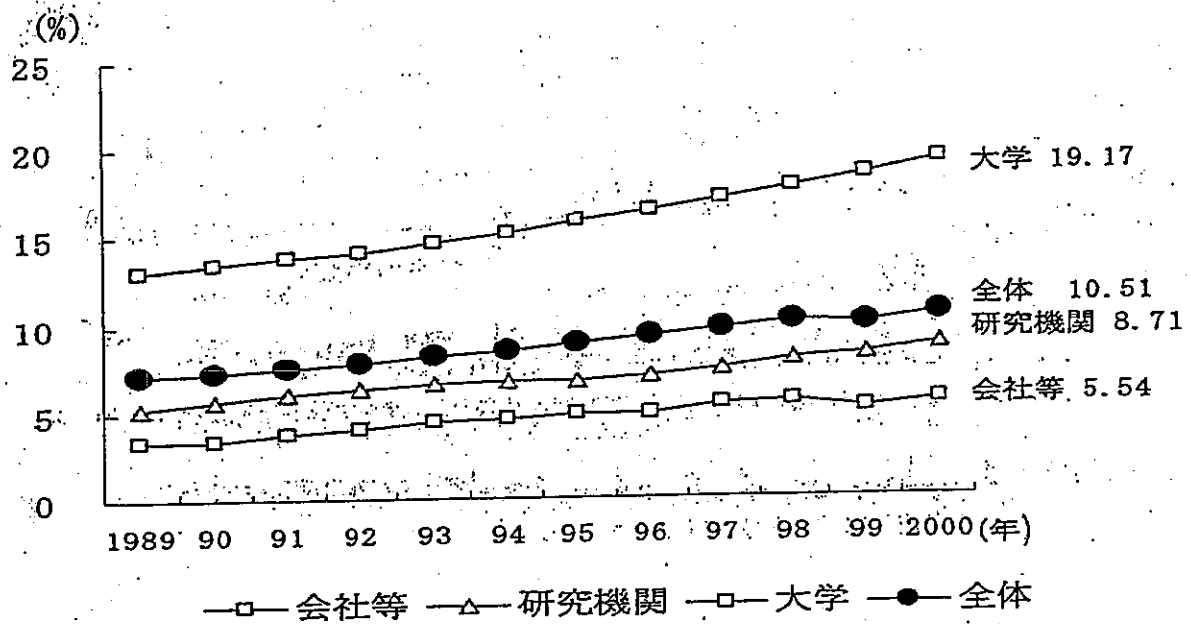
資料 128 性別による処遇格差の経験や見聞



資料出所:平成13年度科学技術振興調整費の政策提言プログラム
「科学技術分野における女性研究者の能力発揮」報告書

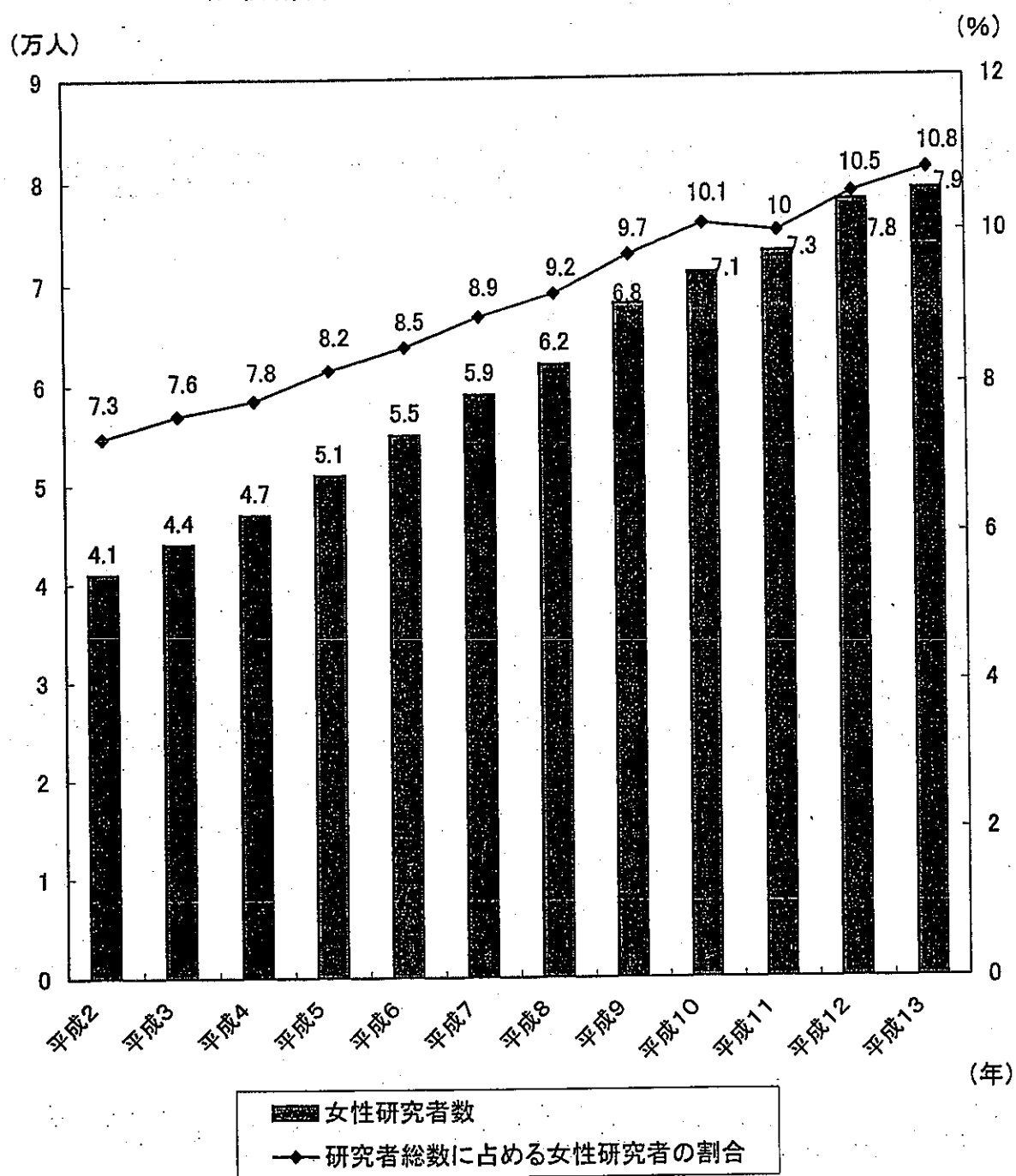
資料 129

研究セクターごとの女性研究者の割合



資料：総務省「科学技術研究調査報告」

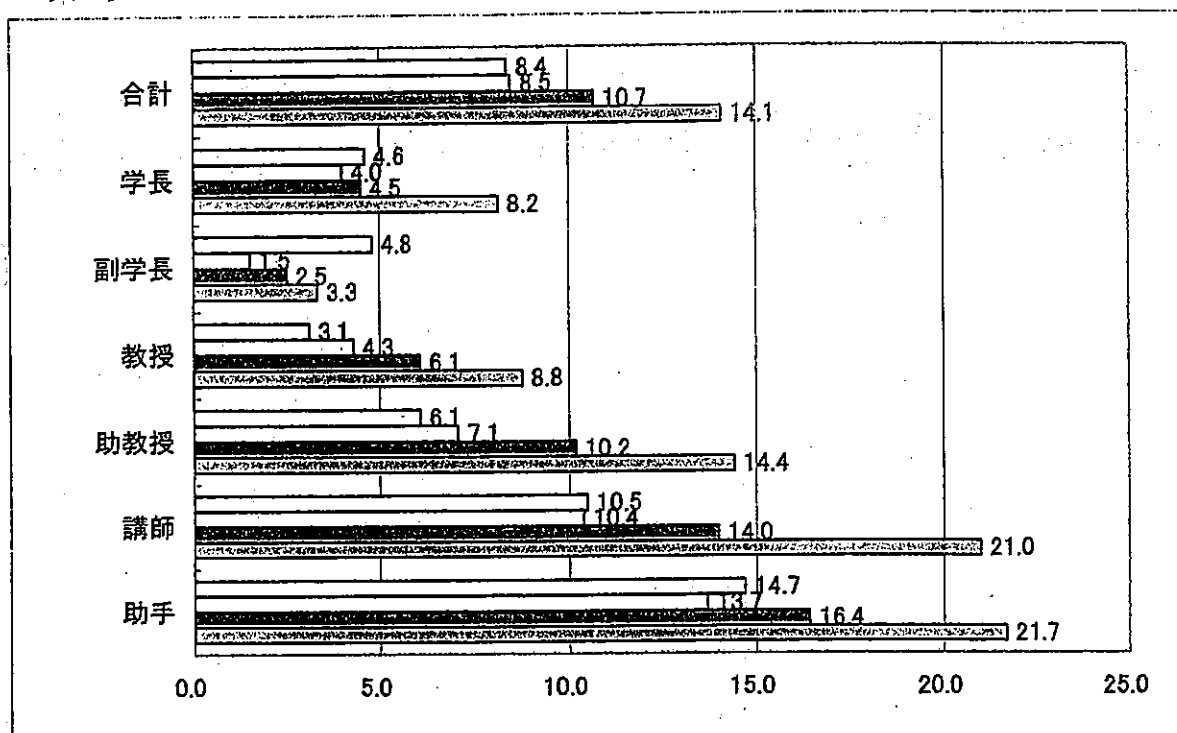
資料 130 女性研究者数と研究者総数に占める女性研究者の割合の推移



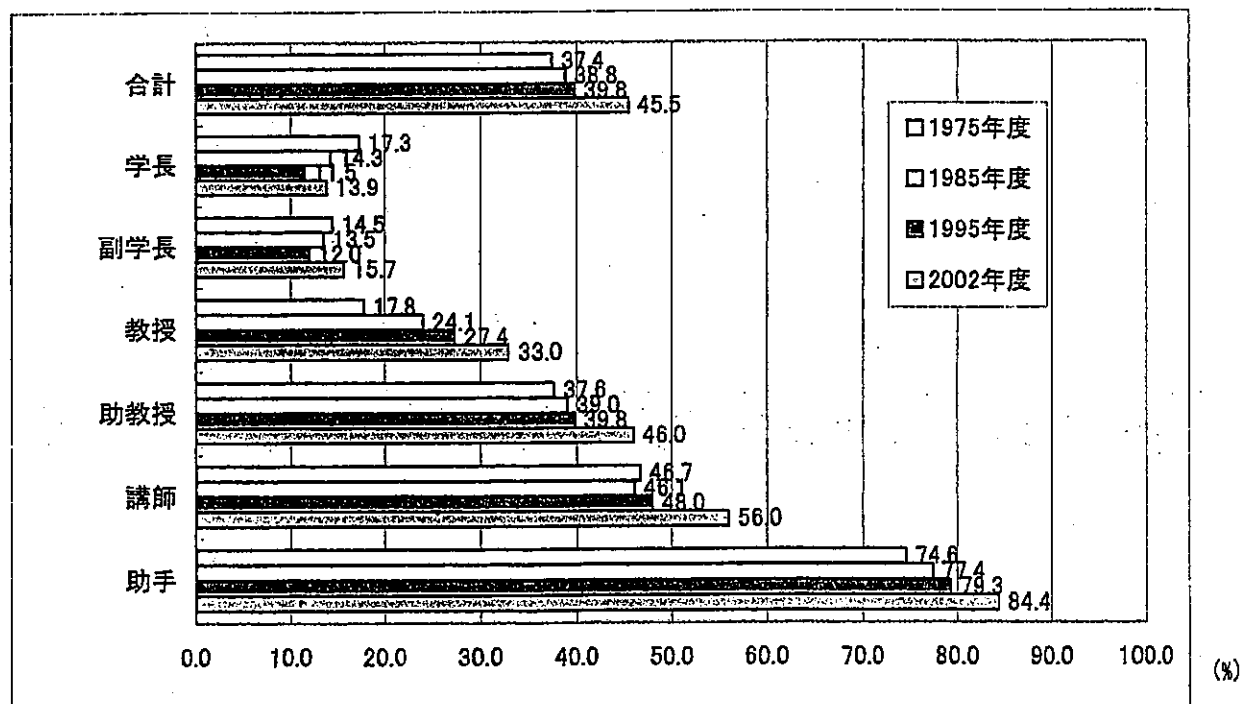
資料:総務省統計局「科学技術研究調査報告」

資料 131 本務教員総数に占める女性の割合（高等教育）

大 学



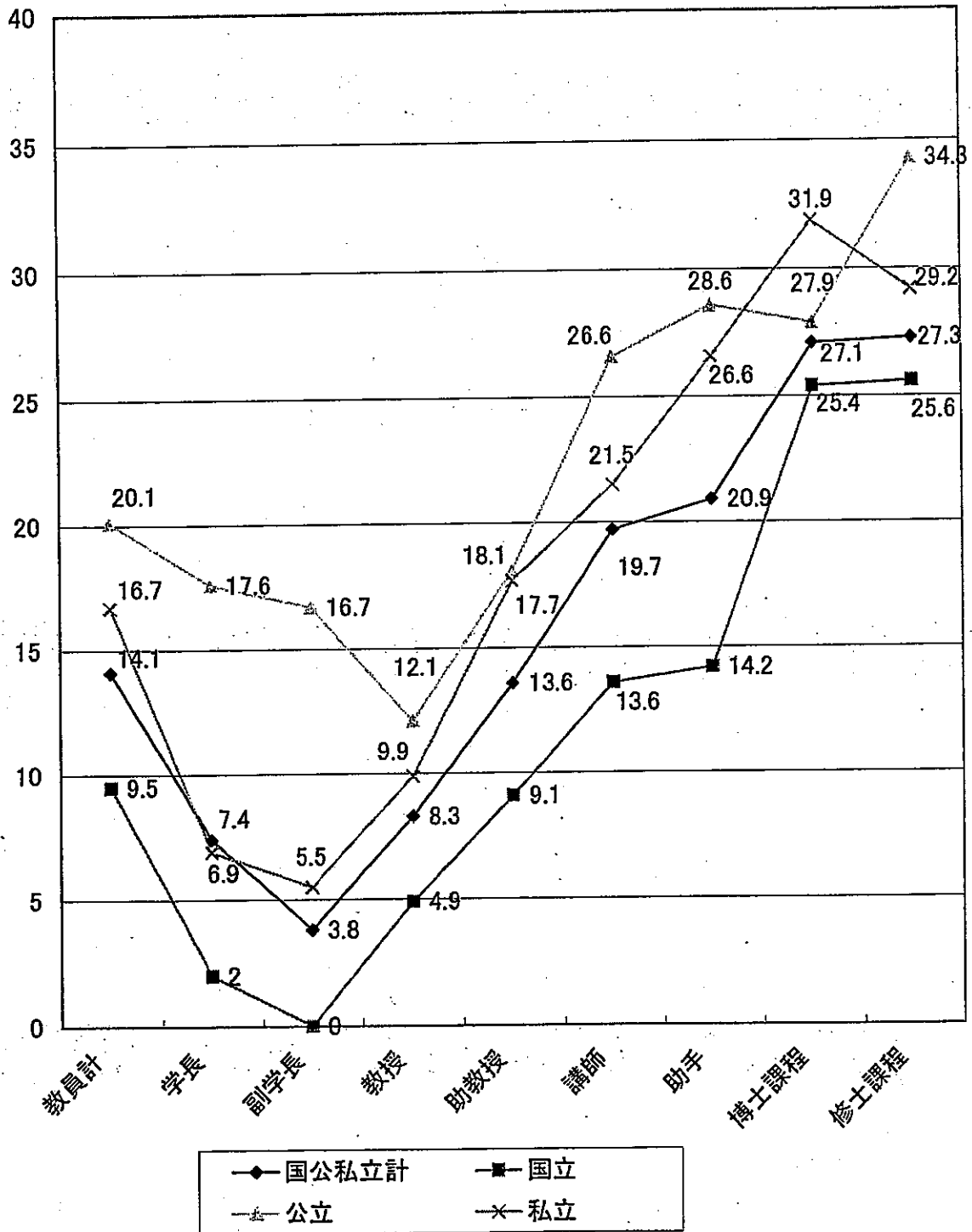
短期大学



資料出所：「学校基本調査」（文部科学省）

資料 132 国公立大学別女性教員等割合

(%)

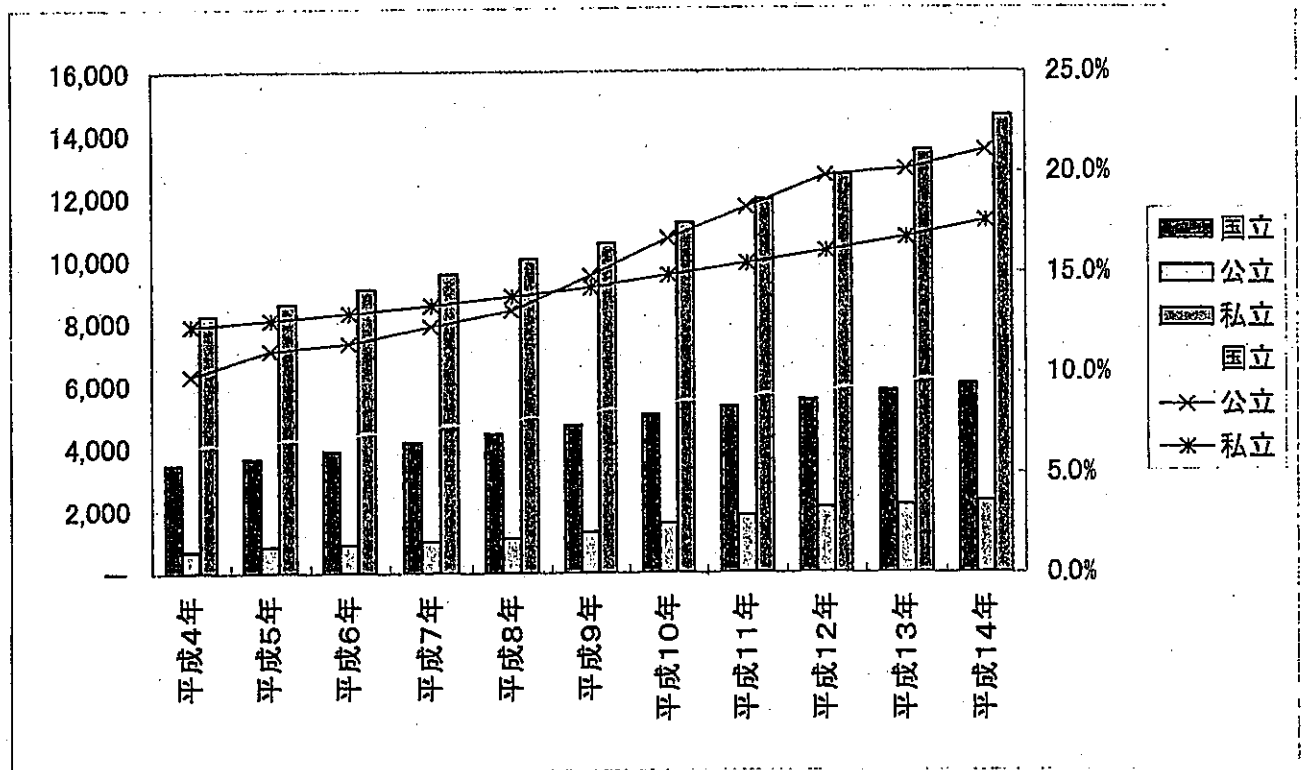


資料: 文部科学省「学校基本調査」

資料 133 大学における教職員数

	本 務 教 員 数							女性の占める割合		
	計	国立 男性	国立 女性	公立 男性	公立 女性	私立 男性	私立 女性	国立	公立	私立
平成4年	116,644	51,490	3,462	6,350	693	58,804	8,225	6.3%	9.8%	12.3%
平成5年	118,730	52,180	3,659	6,749	842	59,801	8,602	6.6%	11.1%	12.6%
平成6年	120,970	52,781	3,892	6,990	904	61,199	9,083	6.9%	11.5%	12.9%
平成7年	122,712	53,309	4,179	7,240	1,016	62,163	9,557	7.3%	12.3%	13.3%
平成8年	124,003	53,807	4,451	7,393	1,116	62,803	10,038	7.6%	13.1%	13.8%
平成9年	125,217	54,131	4,724	7,562	1,318	63,524	10,523	8.0%	14.8%	14.2%
平成10年	126,525	54,505	5,052	7,849	1,571	64,171	11,162	8.5%	16.7%	14.8%
平成11年	128,545	54,912	5,293	8,199	1,827	65,434	11,914	8.8%	18.2%	15.4%
平成12年	130,249	55,156	5,517	8,431	2,082	66,662	12,715	9.1%	19.8%	16.0%
平成13年	131,105	55,162	5,811	8,601	2,168	67,342	13,488	9.5%	20.1%	16.7%
平成14年	155,050	54,907	6,023	8,572	2,288	68,681	14,579	9.9%	21.1%	17.5%

女性の本務教員数と本務教員のうちに女性の占める割合

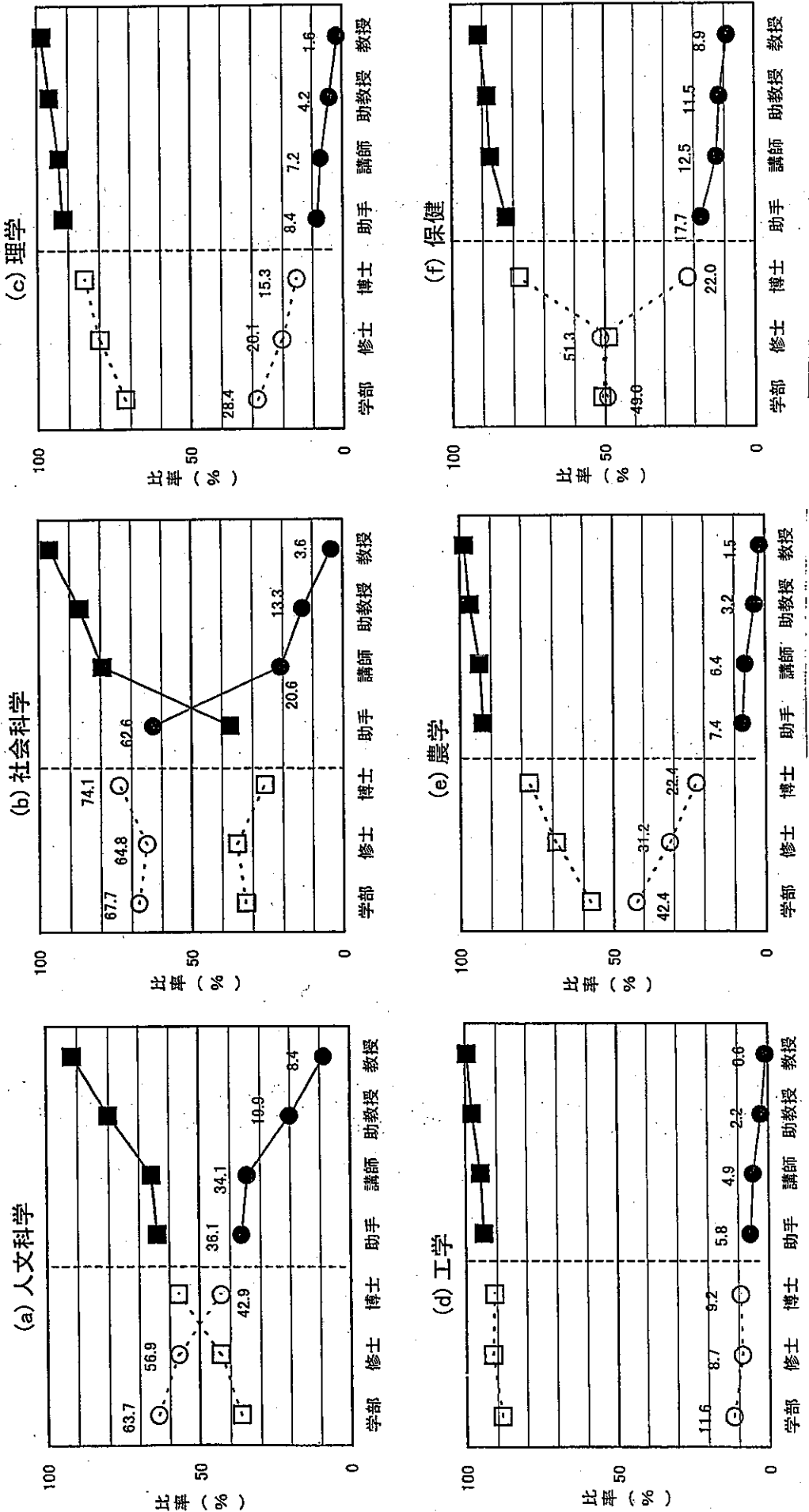


※棒グラフ：女性教員の人数、折れ線グラフ：女性教員の割合

資料出所：学校基本調査

専攻により若干異なるものの、総じて女性教員の割合は男性よりも低く、特に助教授、教授クラスになるにつれてその傾向は強くなる。

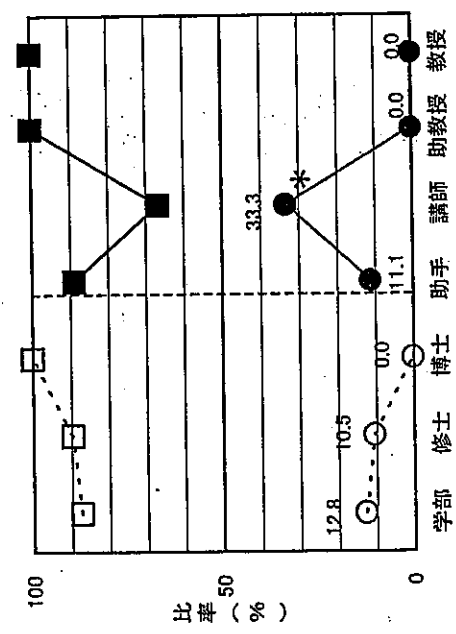
資料134 専門分野別 学部卒業、大学院修了者と職名別教員の男女比率



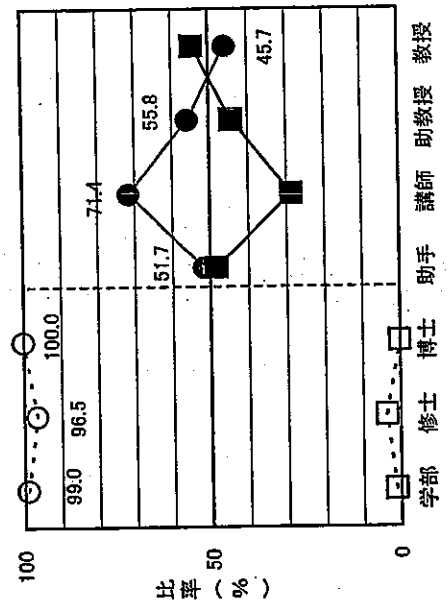
資料出所：国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第1回追跡調査報告書（抜粋）



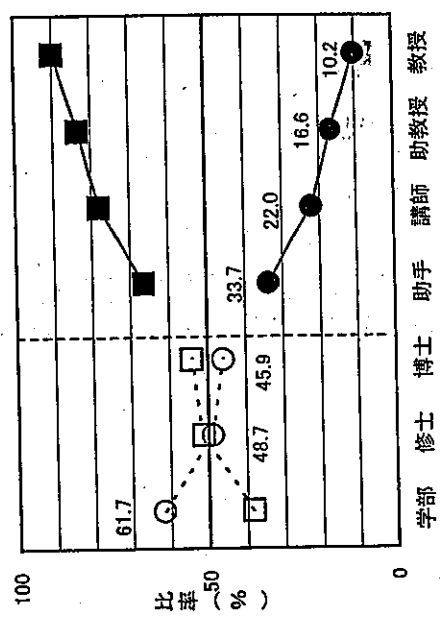
(g) 商船



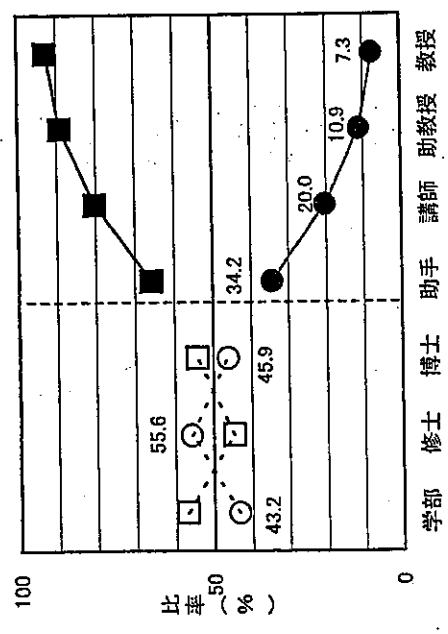
(h) 家政



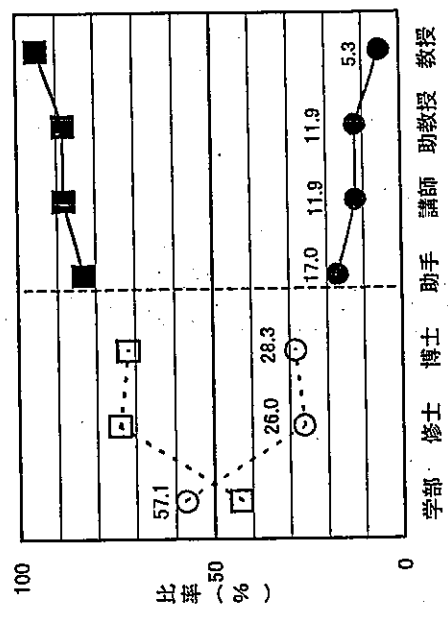
(i) 教育



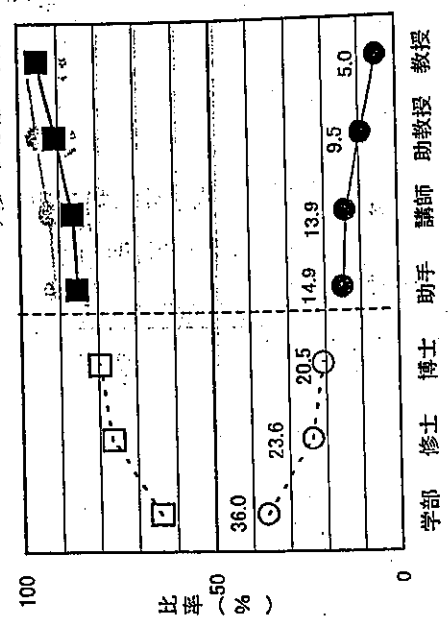
(j) 芸術



(k) その他

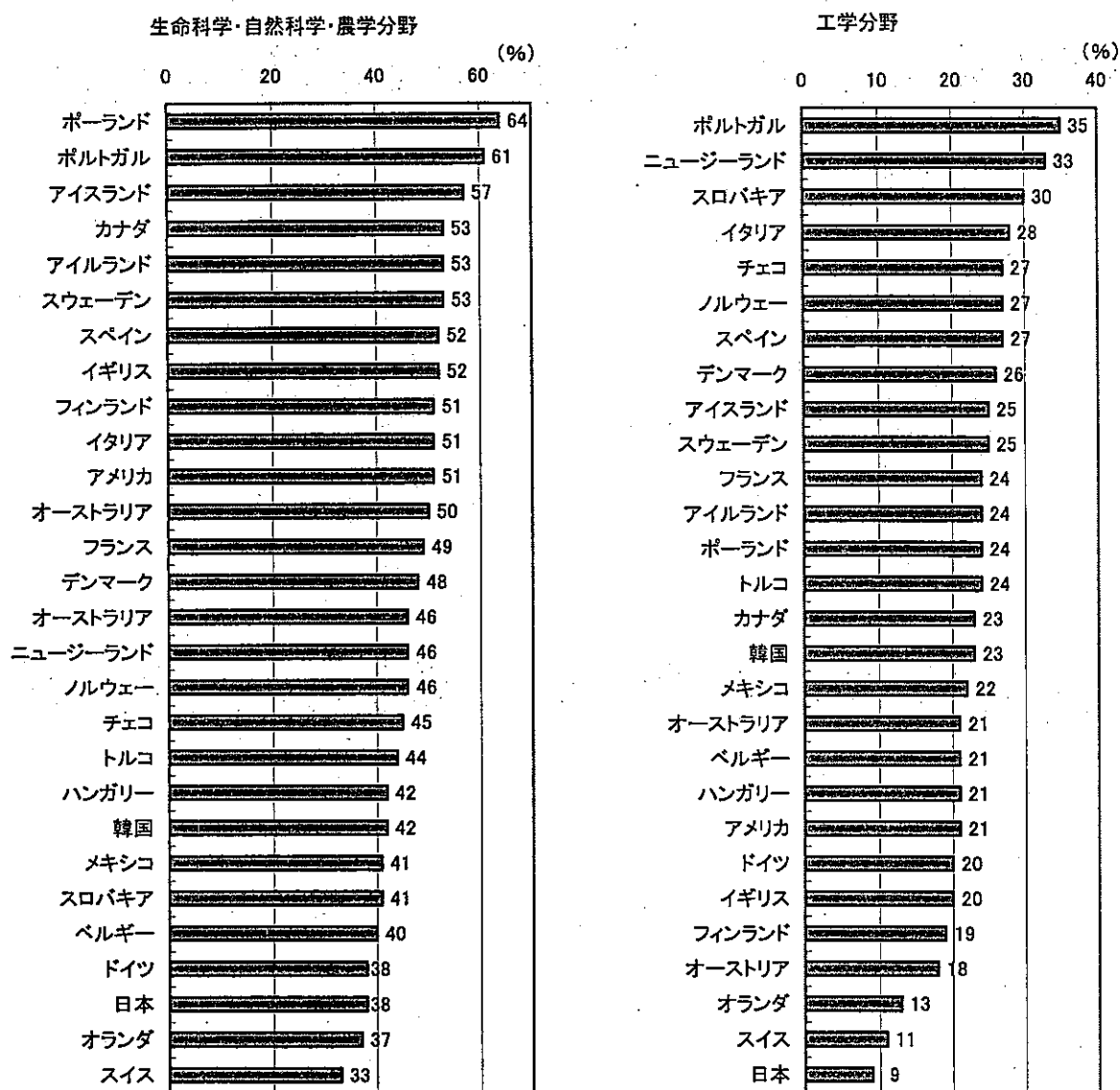


(l) 合計



諸外国に比べ小さい女子学生比率。

資料 135 専攻分野別学位取得者に占める女性の比率(2000年)



資料出所: OECD「Education at a Glance」(2002)

※通常、4～5年の第1学位取得プログラム及び上級学位取得プログラムの大学型は、大学学部及び大学院が相当する。

1. 国連 (UNESCO) の動き

男女共同参画への関心が高まる中、国連教育科学文化機関 (UNESCO) では、科学技術分野の主要課題として女性の参画促進を位置づけ、取り組みを進めている。

(1) 経緯

1) 1995 年 UNESCO 総会での決議

1995 年の UNESCO 総会に先立ち、UNESCO は同年、中国・北京で開かれた第 4 回世界女性会議で「男女平等アジェンダ (Agenda for Gender Equality)」を提出した。この中で、UNESCO は男女平等問題に対する姿勢を示し、以下の 3 点に絞った戦略を打ち出した。

- ①政策立案・計画策定、プログラム作成、プログラムの実施、評価の全段階においてジェンダーの視点を取り入れる。
- ②女性特有の事項や視点に特別な配慮をするとともに、全てのレベル及び活動において女性の参加を促進する。
- ③均等性や内面的な能力開発、市民としての権利に配慮した、女性や女子のための特別プログラムや活動を創設する。

これを踏まえ、UNESCO 総会では、加盟国が以下の 5 つの視点から政策・活動を積極的に展開する 12 の領域を選択した。科学 (Science) も、この 12 分野の一つとして挙げられている。

- ①女性・女子の教育機会の平等
- ②女性の平和への貢献
- ③女性のメディアへの参加
- ④女性の自然資源・環境保全への貢献
- ⑤女子の教育機会・読み書き習得

上記の 1995 年総会決議を受けて、UNESCO「女性と男女均等」局 (Section for Women and Gender Equality) の科学部門では、以下のような女性参加促進策を展開している。

資料出所：平成14年度科学技術振興調整費の政策提言プログラム

「科学技術分野における女性研究者の能力発揮」による調査結果

- ①女性の科学技術分野での教育・職業研修の促進
- ②地域の水資源向上に向けての女性との協働体制づくり
- ③新エネルギー、特に太陽光エネルギーに関する研究開発への支援
- ④科学技術分野における男女平等に関連するデータ収集充実のための教材開発

2) 世界科学会議での決議

1999年6月から7月にかけて、UNESCOとICSU（国際科学協議会）がハンガリーのブダペストで開催した世界科学会議（World Conference on Science）には、155カ国、28の国際組織が参加し、科学技術の発展と国際社会・地球環境保全への貢献等について話し合われた。

この会議では、政策策定、科学及び社会の様々な部門との連携を図り、「21世紀には、科学がすべての人々と分かち合える成果・財産となるようにする」ことを決議した。しかしながら、現状では、国、地域、社会的地位、性別によって、科学の知識とその社会的影響を享受するのに差異があることが大きな問題である。特に、多くの女性が科学から切り離されていることが課題となっている。そこで会議では、女性の科学技術への参加が最重要事項のひとつとして取り上げられ、21世紀の科学の発展に貢献するにあたり、女性の果たす役割について確認された。そして、会議の結論として、「科学とその活用に関する宣言」と「サイエンスアジェンダ：行動のフレームワーク」が採択された。

「サイエンスアジェンダ：行動のフレームワーク」第90項

UNESCOが開催した6回の地域フォーラムでの成果をふまえ、本会議では、科学技術のあらゆる面において女子・女性の全面的な参画がなされるよう、政府、教育機関、科学関連機関、NGO、社会組織は、相互のあるいは国際社会の支援を受けながら、以下のような目標について格別の努力をすべきであることを主張する。

- ・すべてのレベルの教育システム内で、女子・女性の科学技術教育を充実させる。
- ・すべての研究分野において、採用、活動継続、昇進への環境を充実させる。
- ・科学者、政策策定者、コミュニティ全般において、既存の役割分担意識（Gender Stereotype）を払拭し、科学技術分野における女性の重要性について広く普及啓蒙を行うため、UNESCO・国連女性開発基金（UNIFEM）の協力を得ながら、国・地域及び地球規模のキャンペーンを開始する。
- ・性別ごとのデータを収集・分析した上で、女性の科学技術における役割を拡大する際の障壁やその進捗について調査を行う。
- ・実施された政策をモニタリングし、優良事例やその事例から学ぶべき点について、影響評価を踏まえながら文書にまとめ、公表する。
- ・国、地域及び国際社会における政策策定・意思決定過程の中で、女性の参画を確保する。

- ・女性科学者の国際的なネットワークを構築する。
- ・女性の科学技術への貢献度合いについて継続的に記録し、発表する。

これらの目標達成にむけて必要な政策転換を提案、モニタリングするために、政府は適切なメカニズムを作るべきである。

3) 特別プロジェクト「女性、科学と技術 (Women, Science and Technology)」

世界科学会議で採択された「サイエンスアジェンダ：行動のフレームワーク」に盛り込まれた提言は、同年 10～11 月に開催された、第 30 回 UNESCO 総会において採択された。

また、この総会で、「世界科学会議の成果に基づき、画期的なプログラムを実施すべき」という内容の決議案の素案をイタリア、スロベニア、ブルキナ・ファソ、カナダが提出した。

これらの提言及び提案を受けて、UNESCOでは、特別プロジェクト“Women, Science and Technology”を実施し、以下の5優先項目に基づいた活動を展開している。

- ・女子への科学技術教育
- ・男女共同参画 (mainstreaming) を主眼においた科学技術政策・プログラム
- ・科学技術関連の、性差の分かるデータの収集
- ・人類の持続的発展に向けた女性の科学技術への参画推進と、その重要性に関する社会的認識の浸透
- ・女性の科学者及び技術者団体への支援と国際ネットワークの構築

具体的には、以下のようなプロジェクトが準備段階に入っている。

- ・特別プログラム「アフリカにおける女子向けの科学・技術・職業教育」との連携による、女子の関心と文化的環境を考慮に入れた科学実験マニュアルの発行
- ・国の政策・プログラム（研究、技術移転、技術革新、教育）における男女平等へのガイドライン・マニュアルの編集
- ・指標の明確化と男女別の科学技術関連データの収集への努力
- ・青少年の国際会議“Future Scientists: women and men”から始まる学校連携プロジェクトへの啓発キャンペーン
- ・女性科学者・技術者の支援（女性団体の形成支援とジョイント・プロジェクトの開始により女性科学者・技術者の仕事・研究への社会的関心を高める）
- ・女性が科学技術における男女平等について話し合い、関連の調査・教育・研修・普及活動ができる地域監視センターの設立

2. 欧州委員会 (European Commission: EC) の動き

ヨーロッパにおいて科学技術分野が女性に門戸を開いたのは比較的最近のことであり、最も早かった北欧諸国においてすら、科学技術分野への女性の参画が社会的課題として取り上げられたのは1980年代に入ってからであった。

1990年代になると、EU加盟国で科学技術分野における男女平等への注目が高まり、各国でその後の科学技術政策に大きな影響を与えた重要文書が発表されている。ECにおいても1993年に開催した国際ワークショップ「科学における女性」で科学分野において女性の参画が乏しいことを確認して以来、この課題への取り組みを進め、1999年からはキー・アクションのひとつとして、重点的に取り組んでいる。

(1) これまでの主要な取組

1993年	国際ワークショップ「科学における女性 (Women in Science)」
1998年	女性と科学に関するEU会議 (於 ブリュッセル) ジェンダー均等化に関するヘルシンキ会議
1999年	声明「女性と科学：ヨーロッパにおける研究を充実させるための女性の活用 (Women and Science: Mobilising Women to Enrich European Research)」 EC会議「女性と科学：女性科学者ネットワークのネットワーク化 (Women and Science: Networking the Networks)」
2000年	EC会議「女性と科学：変革の実践 (Women and Science: Making Change Happen)」(於 ブリュッセル) 報告書「欧州連合の科学技術政策：男女均等の浸透による長所の活用 (Science Policies in the European Union: Promoting Excellence through Mainstreaming Gender Equality)」
2001年	調査報告「女性と科学：科学技術を改革する原動力としてのジェンダーの次元 (Women and Science: the Gender Dimension as Leverage for Reforming Science)」 EU評議会決議「科学と社会及び科学における女性についての決議 (Council Resolution on Science and Society and on Women in Science)」 ジェンダーと調査研究に関する会議 (於 ブリュッセル)
2002年	ジェンダー影響評価書「調査研究におけるジェンダー (Gender in Research)」

(2) 現在の取組：“Women and Science”

1999年にECが発表した声明 (Communication) 「Women and Science: Mobilising Women to Enrich European Research」を踏まえ、“Women and Science”プログラムが開始された (声明の内容は次項(3)参照)。この声明で表明されたアクションプランは、

EUの調査・技術開発・発表活動における1998～2002年の優先事業を示す第5次計画(the Fifth Framework Programme)の中のキー・アクション「研究能力の向上と社会経済研究の充実」の活動プログラムに位置づけられ、活動は同名の部署により運営されている。

(3) 1999年「女性と科学技術に関する声明文 (EC 声明)」

声明文: European Commission. Women and Science: Mobilising Women to Enrich European Research.

この声明は、ECが研究及び技術開発の分野において取るべきアクションについて言及したもので、以下の2点を達成することを明示している。

- ① 研究および科学技術の分野における機会均等推進策について、EU加盟国間で知見を共有しながら検討を行う。
- ② 科学技術研究の質を高めつつ、協議会、モニタリング・評価パネルなどの各機関において、その構成員の最低4割を女性が占めるような工夫をEU全体で行う。

このための具体的な手法として、以下のようなアクションプランを掲げている。

- 1) 学識経験者グループ、行政官グループ、女性科学者ネットワーク間で知見を共有し、検討を行う。

＜進捗状況＞

- 1999年秋にEU加盟国 (Member States) 及び関係国 (Associated Countries) の行政官をメンバーとするグループ (現在の「女性と科学に関するヘルシンキ・グループ (The Helsinki Group on Women and Science)」) が設立された。ヘルシンキ・グループのメンバーは、各国の経験を共有するとともに、欧州諸国における女性の状況に関する調査や、これまでに実施された女性と科学技術に関する施策の評価を行っている。また、ジェンダー指標や、評価及びモニタリングプロセスの改善も図っている。
- また、ECは欧州内の女性科学者ネットワークとの関係を構築し、女性研究者のニーズを欧州の研究開発に反映させる取り組みを行っている。

- 2) EUの「研究・技術開発・実証に関する第5次計画 (1998～2002年)」内で男女共同参画への検証システムを構築し、「女性による、女性のための、女性に関する研究」を促進する。

＜進捗状況＞

- 女性による研究の実施：第5次計画の中で実施される多様な調査研究プロジェクトへの女性の参画促進（EC では女性の参加率 40%以上を目標に掲げている）
- 女性のための研究の実施：第5次計画に示された、女性向けのアクション・プログラムの作成と、その影響評価の実施
- 女性に関する研究の実施：ジェンダー関連の調査研究の支援

3) 第5次計画の実施期間中に、ジェンダーおよび科学技術問題の解決に中心的な役割を果たす部署を設置する。

＜進捗状況＞

- ①第5次計画内で「ジェンダーと科学に関するモニタリングシステム」を開発し、②研究活動や研究に関する協議・意思決定プロセスにおける女性の参加に関する指標を開発、統計データを整備し、③学識経験者、行政官、女性科学者ネットワークとの対話を促進し、④欧州内で遂行中の研究と女性の参加に関する EC のコンタクトポイントとしての役割を果たす部署として、EC の “Women and Science” 部門が設置された。

3. ヨーロッパ諸国の動き

ヨーロッパ諸国では、男女機会均等への法整備や社会的関心の高まりとともに、女性の科学技術分野への参画推進への取り組みが増加し、1980年代頃から、女性の科学技術教育促進事業などが公的機関・NGO・民間企業等の協力により進められてきた。1990年代に入ると、科学技術と社会との関わり、及び科学技術の多様性が活発に論じられ、その中で女性の参画の必要性が大きな課題として検討されるようになった。各国では、政府や関係機関により調査報告・提案や計画書が作成され、それがその後の科学技術政策に大きく影響を及ぼす結果となっている。

このような女性と科学技術研究に関する各国の取り組みは、ECが科学技術分野における女性の参画促進に重点的に取り組み始めたことによりヨーロッパ全体で共有されるようになった。これらの情報共有は、ECが実施した「ヨーロッパにおける女性と科学に関する国家政策」に関する調査を通じて可能となり、調査結果は2002年3月にヨーロッパ初の包括的な報告書として公表された。

(1) 2002年報告書「ヨーロッパにおける女性と科学に関する国家政策」

報告書：European Commission. National Policies on Women and Science in Europe.

この文書は、2000年12月に行われたヘルシンキ・グループの定例会合で各メンバーが提出したナショナル・レポートをもとに、ヨーロッパ全域における女性と科学技術に関する国家政策の動向をまとめたヨーロッパ初の報告書で、科学技術研究にみるジェンダー問題について情報交流を行うことを目的に作成されたものである。

報告書では、本調査によって女性と科学技術研究に関する問題の洗い出し、男女の均等性を測定するための統計手法の開発およびデータ収集が可能となり、変革に向けて大きく前進したことを評価している。しかし、女性研究者のキャリアアップをヨーロッパ全体で実現するには、男女の均等性に関する基準やアイディアについて検討を重ねる必要があることを示唆している。

調査の概要	調査は、女性と科学技術分野に関する政策・施策、積極登用策（Positive Action）、ジェンダー主流化（Gender Mainstreaming）に関連した施策の検証を行い、科学技術分野における女性研究者の促進をヨーロッパ全土で実現するために解決すべき課題を提示した。
-------	---

調査の概要	<政策・施策> ①科学技術分野の研究環境整備状況 ②統計データの存在 ③意志決定プロセスにおける男女の均等性 ④女性と科学技術に関する、国の審議会の設置 ⑤「女性と科学技術」に関する部署の設置 <積極登用策> ①女性研究者ネットワークの構築 ②女性研究者の採用に関する割り当て（quota）および努力目標（target） ③ロールモデルとアドバイザー制度 ④女性向けに特設された議長職、研究助成金、賞など <ジェンダー主流化関連策> ①男女の機会均等に関する法律 ②ジェンダー学及び女性学 ③大学や研究機関における人事制度改革 ④理科・技術教育におけるジェンダーバランス ⑤仕事と私生活の両立
今後の課題	・ ヘルシンキ・グループは、各加盟国が女性研究者と科学技術に関するディスカッションを継続的に行い、国際協力を通じてその取り組みを強化できるように努める。 ・ 女性研究者の支援や理科・技術教育の現場を改善するため、ジェンダー研究や女性学の実施を引き続きサポートする。 ・ 男女の均等性やジェンダーの主流化に対する取り組みを測定するための、モニタリング・評価方法を確立する。 ・ ヘルシンキ・グループ加盟国（全30ヶ国）の女性研究者に対し、EUの科学技術関連プロジェクト及びプログラムの企画立案、実施、モニタリング、評価までのプロセスに関与できる機会を平等に与えられるよう、ジェンダーの問題を「研究・技術開発・実証に関する第6次計画」においても主流の課題とする。

この報告書には、ヨーロッパにおける女性と科学に関する国家政策の総括のほか、EU加盟15か国および第5次計画関係国15か国、計30か国のナショナル・レポートが掲載されている。以下、各国のナショナル・レポートの例を挙げる。

(1) イギリス

●取り組みとその経緯

1984 年 WISE (Women in Science and Engineering) キャンペーン開始

- －若い女性が科学技術の面白さを理解し、科学技術研究をキャリアオプションとして考えるよう促す活動を展開。ロールモデルの確立や再就職支援などを継続して行っている。

1993 年 科学技術分野における女性に関する委員会 (Committee on Women in Science, Engineering and Technology) 発足

1993 年 科学技術戦略白書「可能性の発掘：科学技術戦略 (Realising Our Potential: A Strategy for Science, Engineering and Technology)」を発表

- －科学技術分野の女性の活用・能力発揮の必要性が指摘された。

1993 年 科学技術分野における女性に関する委員会報告書「高まる潮流：科学技術分野における女性に関する報告書 (The Rising Tide: A Report on Women in Science, Engineering and Technology)」

- －国内の科学技術分野の女性研究者に関する現状を調査し、学校教育、雇用、上級職への採用に関する 14 の提言をまとめた。

1994 年 「女性のための科学技術推進 (Promoting Science, Engineering and Technology for Women ; PSETW)」部門を科学技術院 (OST) に設置

- －科学技術分野における女性に関する事実調査、パイロット・プロジェクトの開発、優良事例調査、普及啓蒙活動を行っている。

1999 年 アテナ・プロジェクト (ATHENA Project) 開始

- －高等教育基金委員会 (HEFCE)、大学協会、PSETW が全国的に展開しているイニシアチブ。高等教育の全てのレベルで女性の雇用に対する障壁を撤廃し、2007 年までに上級ポストに就く女性の数を大幅に増やすため、高等教育機関に対し、助成金を交付している。

2000 年 科学技術戦略白書「能力と機会：21 世紀の科学技術政策 (Excellence and Opportunity: A Science and Innovation Policy for the 21st Century)」発表

- －科学教育の質を向上させ、科学に対する魅力アップを図ることの重要性について指摘。「科学技術関連の評議会における女性の参画率を 2000 年までに 25%にする」と定めた「高まる潮流」報告書の数値目標を引き上げ、2005 年までに 40%の参画率を達成することを規定した。

2001 年 教育雇用訓練省 (DfES) と国立科学技術芸術基金 (NESTA) がキャンペーン「サイエンス・イヤー 2001 (Science Year 2001)」を実施

- －貿易産業省 (DTI)、科学技術院 (OST)、文化・メディア・スポーツ省 (DCMS) と協力し、10～19 歳までの青少年や、その両親、学校の先生などの科学技術に対する意識を高めるための活動として、DNA に関するイベント等を実施し、学校関係者、産業界代表とキャンペーンのあり方について討議を行った。

●現況

- 大学の教育・研究者は現在も男性が多数を占めている。女性の教育・研究者も年々増加しているが、契約期限付きの研究職に就いている者が圧倒的に多い。
- 女性研究者の更なる登用に向けて、2001年6月、国内の全高等教育機関が人材戦略を提出、現在は実施計画を作成している最中である。
- 女性研究者は、科学技術関連の諮問委員会や評議会においても増加しており、公募のポジションへの更なる応募を呼びかけている。
- 一方、学校教育面で特筆すべきは、受験時に理系科目を選択する女子学生が増えたことである。事実、Aレベル試験（受験時18歳）で物理や化学を受験する女性数、大学で科学技術分野を専攻する女性数が増加傾向にあることが確認されている。

●政策・施策

- サイエンス・アンバサダー・プログラム (Science Ambassadors Programme)
 - 貿易産業省 (DTI) と教育雇用訓練省 (DfES) が2001年1月にジョイント・プログラム。科学技術や数学の楽しさや魅力を若い世代に伝えるため、様々な分野・セクターの科学者、技術者、数学者をアンバサダーとして学校に派遣し、日常生活と科学技術の関わりを教えるとともに、職業としての科学技術研究をアピールしている。BP や IBM などの民間企業により支援されている。
- キャンペーン「プラネット・サイエンス (Planet Science)」
 - 2002年8月にサイエンス・イヤー・キャンペーンの終了期限を迎えたのを機に、同キャンペーンは改名され、2003年7月まで継続して行われることになった。
- プロジェクト「ネクスト・ステップ (Next Steps)」
 - NESTA、DTI、DCMS がサイエンス・イヤーのホームページ内で展開しているプロジェクトで、若い人々が科学技術関連の職業を一つの選択肢として考えるよう促すことを目指している。インターネットを通じて、職業科学技術科学技術の専門家を登録したデータベースを提供するほか、民間企業との協力の下、科学技術に対する若い女性の興味関心を高めるためのプロジェクトを開発している。
- パイロット・メンタリング・スキーム (Pilot Mentoring Scheme)
 - 科学技術分野の女性研究者を対象に、PSETW が女性技術者学会 (WES) と女性科学者・技術者協会 (AWISE) に委託して行うメンタリング・プロジェクト。継続勤務や再就職、昇進を希望する女性に対しメンタリングを行うことにより、科学技術関連の仕事に従事する女性数を増加・維持させることを目指す。

- ロザリン・フランクリン賞 (The Rosalind Franklin Award)
 - 科学技術分野の研究に貢献した個人に対し、英国王立協会 (The Royal Society) から贈られる賞。受賞者には、3万ポンドの賞金とメダルが授与されるが、賞金の一部を女性研究者の能力発揮に関する活動に充てなければならない。この賞は、性別に関係なく応募できる一方、応募時に女性研究者の能力発揮に関する活動案を提示しなければならない。第1回目の受賞者は、2003年前半に発表される見込み。
- 英国女性投資家賞 (British Female Investor of the Year Awards)
 - DTI の専門機関である小ビジネス庁 (Small Business Service)、特許庁、HSBC 銀行が創設した賞。投資家賞、イノベーター賞、産業イノベーター賞の3部門を設け、毎年受賞者を出すことにより、産業界における女性の活躍を促している。
- 見習い制度 (Modern Apprenticeships)
 - 16～17歳の青少年を対象に、DfES が2004年から始める職業訓練プログラム。受賞者は、見習いとして実務経験を積み、仕事に必要なスキルを習得しながら、技術関連の国家資格を取得することができる。
- プロジェクト「コネクションズ (Connexions)」
 - 13～19歳の青少年を対象とした国営の悩み相談室。進学・就職相談から日常抱えている悩みまで、何でも相談に応じている。

● 評価／課題

特に記述はない。

(2) ドイツ

●取り組みとその経緯

1990 年~1995 年 「高等教育・研究に関する第 2 次特別資金プログラム (Special Funding Programmes for Higher Education and Research ; HSP II)」による女性研究者支援

1994 年 第 2 次男女同権法発効

1996 年~2000 年 「高等教育・研究に関する第 3 次特別資金プログラム (HSP III)」による女性研究者支援

—女性研究者及び教育者の機会均等を実現するため、大学及び専門大学 (Fachhochschule) の教授職や博士課程の選抜における女性登用策、女性学・ジェンダー学に関する活動、科学技術研究コースにおける女性の比率の向上に対する助成を行った。

1999 年 「女性と職業」プログラムの実施 (政策・施策の項参照)

2000 年 「女性と科学 能力開発センター (CEWS)」を Bonn に開設

2000 年 EXPO2000 期間中に「国際女子大学 技術と文化プロジェクト (International Women's University 'Technology and Culture' Project ; IFU)」を開始
—海外の女性も招待し、分野横断的な教育プログラムを実施し、女性を対象とした教育手法の単一的な側面や研究プログラムについてディスカッションを行った。

2000 年 連邦・州政府の「教育計画と研究促進委員会 (BLK)」が最新レポート「科学技術分野における女性研究者の登用 (Promotion of Women in Science)」発表
—大学や大学以外の研究機関に加えて、州政府や大学以外の研究機関でも女性問題担当官を任命すること、空席補充方法や女性研究者の支援体制、女性学のプログラム作りに尽力することなどを提起している。

2001 年 会議「科学と研究における女性のためのアファーマティブ・アクション (Affirmative Action for Women in Science and Research)」開催
—この会議で、高等教育機関および研究機関による女性研究者問題への取り組みを評価する “Total E-Quality” 賞が設立された。

2001 年 EU プロジェクトへの女性研究者参画窓口を整備

2001 年 新しい男女同権項目発効

—女性問題担当長官の権限が強化され、拒否権が付与された。

●現況

- 高等教育機関の上級ポストに占める女性の割合は、言語や文化関連の分野では女性研究者が多い。理工学分野では、依然男性の占める割合が高いが、女性も確実に増えている。

- 男女同権法や州の高等教育法では、女性問題担当官や機会均等担当者を高等教育機関に配備するよう明記している。州によっては、女性の人材開発計画の策定を大学や公共機関に義務づけている。
- 1990年代後半になって、ジェンダー研究コースが大学に開設された。これに伴い、大学では、女子学生向けのメンタリング・プログラムを整備するなど、科学技術分野の研究が女性にとっても魅力あるものにするための工夫が行われている。
- 大学（University）とは別の、実践的な教育を行う専門大学である応用科学大学（University of Applied Sciences）では、女子専用の産業工学コースや女子留学生専用のコンピューター・サイエンスのクラスが開講されている。
- 民間の研究機関で働く女性研究者に関する情報はほとんどないのが実情で、大企業では、R&D 部門の縮小を図り、大学と調査契約を結んで技術開発を行うのが一般的になっている。

●政策・施策

- 「女性と職業プログラム」
 - EU の雇用ガイドラインに準じ、連邦政府は、2005 年までに高等教育機関及び研究機関における女性上級職の割合を 20%以上にするよう、女性教育者や研究者にターゲットを絞ったプログラムを展開している。
- アカデミック・サイエンス・プログラム（ASP）
 - 連邦および州政府が、「高等教育・研究に関する第 2 次／第 3 次特別資金プログラム（HSP II/III）」のフォローアップ・プログラムとして行っている。この中で、連邦及び州政府は、ASP のサブ・プログラム「科学と研究における女性の機会均等」に対し、年間約 31 万ユーロの資金提供を 2001 年～2003 年の 3 年間行っている。資金の 75%は上級ポストへの女性の登用、15%は女性学とジェンダー研究、残りの 10%は科学技術分野コースの女子受講生増進策向けと、使途が決められている。

●評価／課題

- 連邦・州政府の「教育計画と研究促進委員会（BLK）」のワーキンググループでは、コンピューター・サイエンス、工学、自然科学、医学、保健衛生分野の女性研究者に関する調査を行い、その結果を発表する予定である。
- 2001 年に設立された“Total E-Quality”賞は、2002 年春に第 1 回受賞者を発表した。
- 2002 年初頭より、州の「科学と研究における女性の機会均等」プログラムに関するホームページを設置し、国及びヨーロッパレベルの政策評価を行っている。

(3) スウェーデン

●取り組みとその経緯

1921 年 男女平等の普通選挙制を導入

1937 年 女性初の教授が誕生

1970 年 個人単位の課税制度を導入

—ジェンダーに関する問題を解決するきっかけを作ると同時に、社会保障、教育、保健面での変革を促した。

1985 年~1992 年 教育科学省が高等教育機関における機会均等関連のプロジェクトに関する調査を実施

1995 年 全ての行政機関及び研究委員会を対象に、当該組織の管轄分野内において男女均等を推進することを義務化

1995 年 教育科学省が報告書「知りたい：ジェンダー、パワー、高等教育機関における女性研究の課題 (Desire to Know and The Desire to Understand: Gender, Power and the Challenge of Women's Studies in Higher Education)」を発表

1995 年~2000 年 政府は Post-Doctoral 向けの特別フェローシップを設置し、併せて海外の女性研究者を招待するための女性研究者フェローシップも開設

1999 年 国が男女平等政策に関する声明を発表

—性差による不平等を撤廃するための政策や戦略の進行状況が示され、「ジェンダーの主流化が全ての政治・手続き過程における意思決定に反映しなければならない」と説いている。

●現況

- ジェンダーの問題は女性だけの懸案事項ではなく、男女両性の積極的な活動が必要だという理解が浸透している。
- 国レベルのジェンダー主流化は、男女均等大臣および産業・雇用・コミュニケーション省の機会均等部门が、機会均等オンブズマンとともに推進している。
- 地域レベルでは各郡が機会均等に取り組んでいるが、最近では、郡と市町村が協力して政策や具体的な活動内容を決めている。
- 現在、大学教授の約 12% を女性が占めている。
- 過去 10 年の間に、女性学やジェンダー学の研究が活発化し、女性科学者及び技術者を対象としたネットワークや、女性の大学総長のネットワークが構築されてきた。
- 民間セクターでは、R&D 部門で女性研究者を活用するための戦略は特に立てておらず、女性と科学技術に関する民間レベルのネットワークも存在しない。
- 高等教育機関および研究機関に関する統計データは、中央統計局、スウェーデン研究委員会、高等教育庁などが保有している。

●政策・施策

現在進行中の政策に関する記述はない。

●評価／課題

<国の課題>

- 2008年までに女性の大学教授を全体の25%まで増やす。

<EUの課題>

- 女性研究者がキャリアアップと家庭生活の両方を追求していけるような支援体制を作ることが重要であるとの認識に立ち、具体的な対策づくりをEU全体で検討していかなければならない。

(4) フィンランド

●取り組みとその経緯

1987年 男女均等法成立

1990年 男女均等オンブズマンが大学における男女の均等性に関するガイドラインを
発表

1995年 教育省が契約期間5年の女性学教授職（8ポスト）を提供
均等法の修正条項成立

—諮問委員会、ワーキンググループ、科学委員会などの組織を設立する際は、
男女いずれかのグループがメンバーの40%以上を占めることを規定した。

1997年 研究助成金の配分と科学技術政策に関する研究を行う独立行政機関であるフィ
ンランド・アカデミー（AKA）のワーキンググループが女性研究者のキャリア
推進に関する調査を実施

1998年 AKAが男女平等研究のための教授職（Minna Canth Academy Professorship）
を設置、初の受賞者を輩出

1999年 アカデミーのワーキンググループが機会均等プログラムの設置準備を開始、
男女均等計画案を策定

2000年 女性研究者のキャリア向上をモニターするワーキンググループをAKA内に
設置

●現況

- 2000年に修士課程を修了した者の58%は女性だった。保健医療、心理、獣医、教育科学、人文科学の学位取得者が多く、ハードサイエンスの学位取得者は過去に比べれば増えたが、依然として少なかった。
- 2000年の博士号取得者のうち、女性の割合は45%であった。そのうち、16%が理工学の博士号を取得した。

- 女性の大学教授の割合は欧州で一番高いが、女性が工学部の教授として招致されるケースは未だ少ない。
- 民間の R&D 部門では、女性研究者が占める割合は減っているが、近年は女性の博士課程取得者の採用が増えている。
- 1990 年前後には、多くの大学でジェンダー研究や女性学のコースが開設され、女性の大学教授を起用して、男女の均等性を確保するよう努めている。

●政策・施策（教育省の施策）

- 機会均等計画（2001 年～2003 年）
 - ーフィンランド・アカデミーの助成金を受けている研究者を対象に、以下の内容を含めた 36 の行動計画を実施する。
 - より多くの女性を自然科学・科学技術分野の教授職に推薦する方法を探求する。
 - 研究助成金の応募者には、研究関係者の性比について明記することを義務づける。
 - 産休および育児休業による研究従事期間の延長を、男女ともに認める。
 - 子持ちの若手研究者および女性研究者には、産休・育児休業手当を提供し、休暇後の職場復帰を促進する。

●評価／課題

- アカデミーの研究ポストに就いた女性が 2000 年度末には 35% 前後まで増加したのは評価できる。しかし、アカデミーの活動だけに注目するのは良くない。
- 研究者の養成は大学院だけで取り組むのではなく、社会、経済、文化的なニーズも考慮しながら改善を図らなければならない課題である。そのため、社会の様々な組織・団体が協力して女性研究者の活躍、向上の場を創出しなければならない。

ヨーロッパにおける男女均等施策の実施状況

男女均等施策	EU加盟国													
	オーストリア	ベルギー	ドイツ	フランス	イタリア	オランダ	ポルトガル	スペイン	ギリシャ	ポランド	ハンガリー	チェコ	スロバキア	スロベニア
男女均等法の有無	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
男女均等省庁の有無	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
女性問題担当大臣の有無	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
科学技術省における「女性と科学技術」関連部署の有無	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
国の「女性と科学技術」審議委員会の設置	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
ジェンダーの主流化に対する取り組み	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
ジェンダー関連統計データの収集	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
公的委員会メンバーの男女比に関する規定の有無	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
大学・研究機関内の委員会メンバーの男女比に関する割り当て(Quota)の有無	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
大学・研究機関内の委員会メンバーの男女比に関する努力目標(Targets)の有無	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
男女の均等性を測る指標の開発	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
大学における女性学(Women's Studies)の開設	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
大学におけるジェンダー学(Gender Studies)の開設	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
男女均等計画・指針を策定した大学・研究機関の有無	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

男女均等施策	関係国													
	アイスランド	リトアニア	ラトビア	ルーマニア	ハンガリー	クロアチア	スロベニア	スロバキア	チェコ	ポランド	ハンガリー	エストニア	リトアニア	スロベニア
男女均等法の有無	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
男女均等省庁の有無	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
女性問題担当大臣の有無	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
科学技術省における「女性と科学技術」関連部署の有無	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
国の「女性と科学技術」審議委員会の設置	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
ジェンダーの主流化に対する取り組み	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
ジェンダー関連統計データの収集	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
公的委員会メンバーの男女比に関する規定の有無	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
大学・研究機関内の委員会メンバーの男女比に関する割り当て(Quota)の有無	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
大学・研究機関内の委員会メンバーの男女比に関する努力目標(Targets)の有無	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
男女の均等性を測る指標の開発	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
大学における女性学(Women's Studies)の開設	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
大学におけるジェンダー学(Gender Studies)の開設	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
男女均等計画・指針を策定した大学・研究機関の有無	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

加盟国標記
 独=ドイツ
 西=スペイン
 仏=フランス
 伊=イタリア
 蘭=オランダ
 葡=ポルトガル
 英=イギリス

米国の動き

米国における女性の研究分野への参画促進は、1970年代より始まった。その背景には、女性自身による抵抗活動、適切な立法、法律遵守への段階的な措置によりその推進があり、これらの活動による効果が大きい。また、アファーマティブ・アクション (Affirmative Action) がこの 20 年間重要な役割を果たしてきたのも、アメリカにおける女性参画促進の特徴である。

(2) 法制度

女性、マイノリティ、身障者の科学技術分野への参画を促進するため、米国では、1980 年以降、以下の法律を制定し、その推進体制を確立している。

科学技術機会均等法 (Science & Engineering Equal Opportunities Act)	1980 年に制定され、女性とマイノリティの科学技術への進出促進を目的としている。小・中学校における科学・数学教育プログラムの開発、女性の科学技術への進出の重要性を示す資料作成、新たな就業機会獲得につながる科学技術教育、科学技術領域への雇用促進などへの支援が明記されている。また、国立科学財団 (NSF) に推進の中核組織となることが義務づけられている。
数学・科学・工学教育の卓越法 (Excellence in Mathematics, Science and Engineering Education Act)	1990 年に制定。女性増加に焦点を絞った国立科学財団の行動計画の強化・拡大がうたわれている。
高等教育修正法 (Higher Education Amendments)	1992 年に制定。初等中等教育レベルの女子生徒が大学の理系分野に進出できるプログラム開発への資金援助を制度化している。

出典：村松泰子編「女性の理系能力を生かす」(1996 年)

(3) 推進体制

1) 国立科学財団 (National Science Foundation; NSF)

国立科学財団は、米国政府によって設立された独立機関であり、科学の進歩、国家的な健康・福祉と発展に寄与し、国防を保障することを目的としている。このため、科学技術に関する研究の支援、教育の充実、産業と福祉への応用促進等を進め、また科学者・技術者の情報交換の支援を行っている。さらに、国家的あるいはそれ以外の研究の必要性や大学等への予算配分等を検討するとともに、国際的な協力による研究を実施・支援している。女性やマイノリティなど、科学技術分野への進出割合が低い人々の参加を促進することも法的に定められた役割の一つとなっている。

現在の財団の戦略目標は、1993年に制定された「政府業績成果法（Government Performance and Results Act ; GPRA）」に基づいて策定された「2001年度～2006年度 GPRA 戦略プラン（NSF GPRA Strategic Plan: FY 2001~2006）」にそのアウトラインが述べられている。この戦略プランでは、「21世紀の労働力の確保・維持」を大目標の一つとして取り上げ、「科学技術における多様でグローバルな視点を持った労働力は、アメリカの強さを象徴するだけでなく、グローバル・エコノミーに効果的に反応するために必要なものであり、アメリカの将来にとって非常に重要である」と説明している。女性・マイノリティ・身障者の科学技術分野への参加促進事業は、国際競争力に打ち勝つための多様な人材を育成・確保する方策の一環として位置づけられ、様々な推進活動が実施されている。

【活動内容】

①行動計画

財団が毎年作成する行動計画の中には、科学技術に参加する人の多様化を図るための推進策として、女性・マイノリティ・身障者等いても、国際研究への参加支援、教育等を通じた積極的な増加策、公正な競争への支援、財団職員としての積極的な採用等が位置づけられている。

②現況報告書

1980年の科学技術機会均等法により、NSFは女性、マイノリティ、身障者の科学技術分野への参画状況について、定期的にデータを収集し、報告することが義務づけられた。これを受けて、NSFは報告書「科学技術分野における女性、マイノリティ、身障者（Women, Minorities, and Persons with Disabilities in Science and Engineering）」を2年毎に作成し、公表している。この中では、大学・大学院、就職・就業の各段階における参画割合や処遇格差等のデータが整理され、これをもとに課題が抽出されている。

③具体的事業例

現況報告書をふまえながら、参画推進策が展開されている。例として以下のようなものが位置づけられている。

奨学金・研修制度	①大学生を対象とした調査体験プログラム (Research Experience for Undergraduates Program) 大学生が大学で実施されている科学技術関連の研究に従事し、教官や大学院生の指導・支援を受けながら調査研究を行う機会を提供するプログラム。女性・マイノリティ・身障者など、分野への進出が少ないグループを優先的に支援している。
----------	--

	②大学院生・ポスドクを対象としたフェローシップ (Graduate Research Fellowship) 約 900 の大学院レベルの研究に対し、3 年間のフェローシップ (給付研究員制度) を提供し、加えて、工学系及び情報科学系の女性に対して約 90 の奨学金制度を提供している。
組織改革・研究助成制度	③研究組織、女性研究者をサポートする個人及び女性研究者を対象とした助成金プログラム (ADVANCE Program) 女性科学者及び技術者を増やし、科学技術研究において女性の存在感を高めるため、2001 年に開始されたパイロット・プログラム。組織改革、リーダーシップ、フェローの 3 つの募集枠があり、組織改革賞 (Institutional Transformation Award) 及びリーダーシップ賞 (Leadership Award) は、女性研究者の参画促進と存在感の醸成に貢献している組織及び個人 (性別は関係ない) に対し交付される。 一方、フェロー賞 (Fellow Award) は、フルタイムの研究活動、あるいは研究者としての再就職を希望する女性研究者を対象としており、女性研究者自らが研究機関とプログラム内容を選択できる。
教育制度 WISE (Women in Science and Engineering) Program	1993 年、NSF の資金をもとに、各大学・研究所で設立されたプログラム。数学・科学・技術に関心のある有能な女性に、特別な教育コースやカリキュラム、調査研究機会、及び優秀な女性研究者との交流機会を提供し、そのキャリア形成を支援するものである。現在、いくつかの大学・研究所でモデル・プロジェクトとして行われている。

2) 国立学会 (The National Academies)

国立学会は、科学技術政策等に関して国家にアドバイスを行う組織として 1863 年に設立され、「省庁の求めに応じて、科学に関連する事項について、調査・試験・実験・報告を行うもの」として法的に位置づけられている。科学学会 (National Academy of Sciences ; NAS)、工学学会 (National Academy of Engineering)、医学研究所 (Institute of Medicine) と、それらの会員からなる全米研究評議会 (National Research Council ; NRC) から成り、研究評議会には 1991 年に女性科学者・技術者委員会 (CWSE: Committee on Women in Science and Engineering) が設立され、女性の科学技術分野への参加促進に向けた活動を行っている。

【活動内容】

①女性科学者・技術者委員会 (CWSE)

の科学技術分野への参加促進に向けて、政策提言、モニタリング、普及啓発等を行う

ことを目的に、1991年にNRC内に設置された委員会。女性の科学技術に関する教育・就業の現況調査や女性の進出拡大への提言とともに、データの発表・配信、全国メディアによる情報提供や全国会議等の開催を行っている。また、NSFの報告書などで把握された課題について、調査・研究の実施・発表や会議・シンポジウムの開催を通して、問題解決に向けての政策提言や活動を実施している。

例えば近年では、1999年にシンポジウム「将来の科学を誰が担うかー科学における女性のキャリア (Who Will Do the Science of the Future?: Symposium on Careers of Women in Science)」を開催し、特に課題となっているコンピューター・サイエンスにおける女性の減少の原因と対応策、及び依然割合が低い女性上級者の増加策等について検討を行っている。

②WISE group: Women in Science and Engineering group

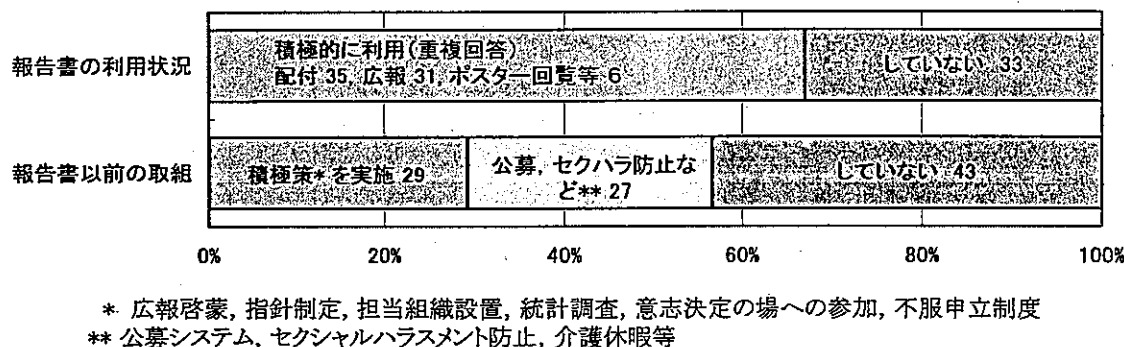
各省庁内にあるWISEグループの姉妹組織として、1993年にNASの会員が創設したグループ。CWSEが公的な委員会として国家への提言を主として行うのに対し、WISEは、NRCの研究活動及び科学技術関連の研究コミュニティにおいて女性の参画度合いや存在感を高めることを目的としている。2000年度は、セミナーや講演会、読書会、高校生への就業指導等のキャンペーンが実施された。

II. 男女共同参画の実施状況に関する調査

II-a. 報告書の利用状況についての設問

国大協報告書(平成12年5月発行)以前から男女共同参画を推進するための取組を行っていた大学は、過半数の56校に上る。その内容は採用数の多い順に、セクシャルハラスメント対応(45校)、公募システムの確立(31校)、介護休業制度の整備(23校)、男女共同参画に関する広報や啓蒙活動(19校)、大学の意思決定の場への女性の登用(11校)、保育施設の整備(10校)等である。僅かながら、男女共同参画推進を担当する組織や委員会等の設置(3校)、統計的資料の整備と問題点分析(2校)、男女共同参画を推進するための指針(規則・規定)等の制定(1校)など、積極的な取組をすでに始めていた大学もあった。(図II-a 下)注II-1

国大協報告書の利用については、66校が「積極的に利用している」と回答した。その利用方法としては、報告書を配布して周知に努めている(35校)、報告書のあることを広報している(31校)、その他ポスター掲示、学内回覧に回した(6校)などである。一方、利用していないと回答した大学も33校あったが、そのうち5校は報告書以前から独自の取組を行っていた。



図II-a 報告書の利用状況についての設問

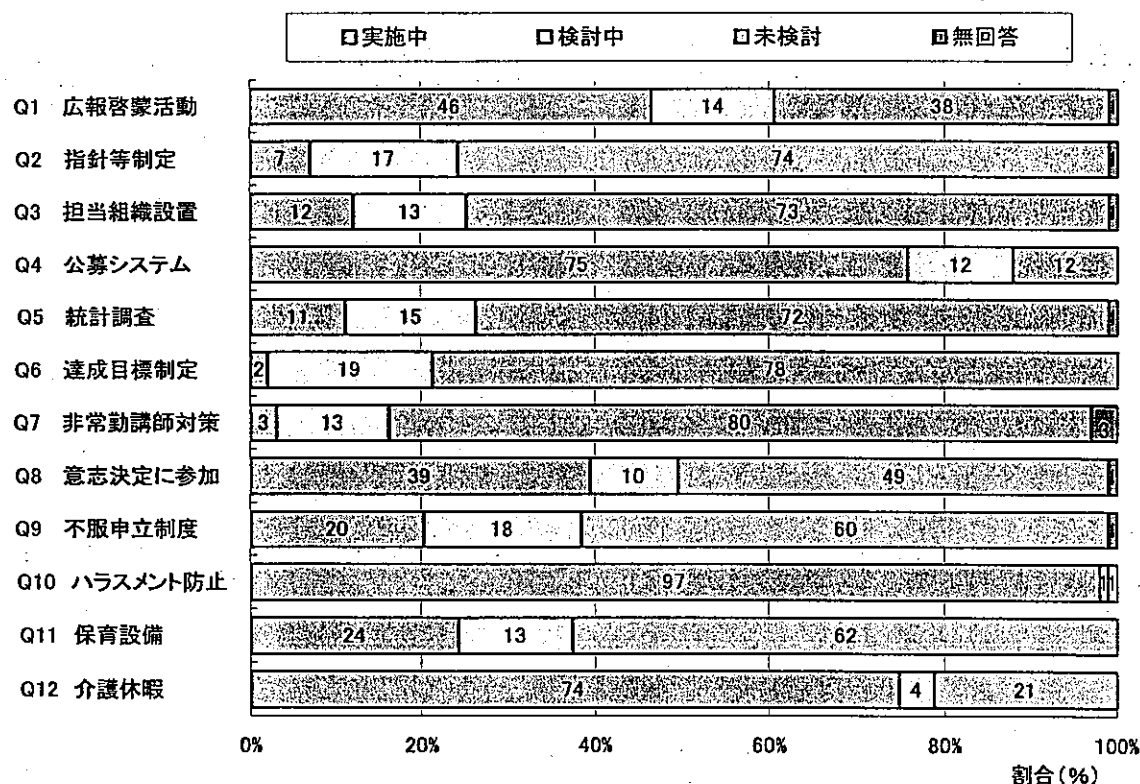
II-b. 報告書で提案している内容に関する取組の状況についての設問

各大学の取組状況をおおまかに把握するため、以下の12項目について、実施中、検討中、未検討の3択での回答を依頼した。末尾括弧内の単語は、それぞれの設問の略称である。

- Q1 男女共同参画に関する広報や啓蒙活動(広報啓蒙活動)
- Q2 男女共同参画を推進するための指針(規則・規定)等の制定(指針等制定)
- Q3 男女共同参画推進を担当する組織や委員会等の設置(担当組織設置)
- Q4 教員の採用における公募システムの確立(公募システム)

- Q5 統計的資料の整備と問題点分析(統計調査)
- Q6 女性教員の増加を目指した大学(部局)の達成目標の設定(達成目標)
- Q7 本務校のない非常勤教員の処遇・研究環境の改善の対策(非常勤講師対策)
- Q8 大学の意思決定の場への女性の登用(意思決定に参加)
- Q9 教職員の待遇に関する不服申立制度の整備(不服申立制度)
- Q10 セクシャルハラスメント防止のための制度の整備(ハラスメント防止)
- Q11 保育施設の整備, その他の育児支援制度の導入(保育設備)
- Q12 介護休業制度の整備(注 II-2)(介護休業制度)

まず実施状況をおおまかに見ると, ほとんどの大学で実施中の項目は, Q4 公募システム, Q10 ハラスメント防止, Q12 介護休業制度の3項目, 半数近い大学が実施中の項目は, Q1 広報啓蒙活動とQ8 意思決定に参加の2項目であった。反対に, Q2 指針等制定, Q3 担当組織等設置, Q5 統計調査, Q6 達成目標, Q7 非常勤講師対策の5項目に関しては, 実施率は極めて低い, 検討中を合わせると, 概ね 20 校以上が取組を始めている。



* 図中の数値は大学数

図 II -b 報告書で提案している内容についての実施状況

Q1 広報啓蒙活動を報告書以前から実施していた大学は 19 校であったが、現在実施中の大学は 46 校に増えた。Q10 ハラスメント防止と Q12 介護休業については、人事院規則セクシャル・ハラスメントの防止等(1998 年)や、介護休業制度法制化(1995 年)の効果が、制度上は浸透していることがわかる。しかし、後者の利用者数は極めて少ない(II-c-4(4))。Q4 公募システムについては 75 校が実施中であるが、後述するように全てを公募している大学はまだ 30 校しかない。

全体としては低調な 1 年目の状況であるが、統計調査で女性教員比率と増加率が著しく低いことが指摘された大規模総合大学(助手を除く教員数 1,000 名以上)と、教員数のもっとも大きな割合を占める中規模総合大学(同 500 名以上)が、今回実施率の低い施策のうち Q2 指針等制定、Q3 担当組織等設置、Q5 統計調査、Q6 達成目標などの項目に積極的に取り組み始めたことに注目したい。今後他大学への普及と、1～3年後の施策の効果が期待される。

これらの施策(今後の見直しによる新しい施策も含む)に関しては、10 年間継続して実施状況を調べ、(1)実行された施策の具体的な内容や提案、(2)教員の女性比率、女子学生の大学院進学率、大学、大学院卒業後の進路などの数値化しやすい男女共同参画指標を用いた各施策の効果等を、逐次紹介して行く予定である。第1回目の今年度は、実行された施策の具体的な内容について以下に報告する。