

分科会報告

C) ポジティブ・アクション(採用、登用)

広島大学

副学長(大学経営企画担当)

大学院理学研究科 教授

相田 美砂子

事例報告 一広島大学一

広島大学の 男女共同参画のための基盤整備等の状況

H17

H18

H19

H20

H21

H22

H23

H24

H25

H26

H27

次世代育成支援のための行動計画(第1期)



次世代育成支援のための行動計画(第2期)



広島大学男女共同参画宣言・男女共同参画推進委員会の設置

副理事(男女共同参画担当)の配置

男女共同参画推進室の設置



学内保育園・学童保育・病後児保育利用料補助



女性教員増のための積極的改善措置・採用割合の目標値設定

人件費ポイント全学調整分を女性教員採用に

新採用女性教員のメンター制を導入

若手研究人材養成センターの設置

グローバルキャリアデザインセンター

女性研究者支援モデル育成
『リーダーシップを育む広大型女性研究者支援』

女性研究者養成システム改革加速
『広大システム改革による女性研究者活躍促進』

(科学技術振興調整費)
(科学技術人材育成費補助金)

女性研究者研究活動
支援事業(拠点型)

ポストドクター・キャリア開発事業
(イノベーション創出若手研究人材養成)
『地方協奏による挑戦する若手人材の養成計画』

科学技術人材育成の
コンソーシアムの構築
(次世代研究者育成)

教育研究評議会
において決定し
実行

継続中

① 大学の方針を明示

- ・ 男女共同参画宣言
- ・ 公募文書にポジティブアクション記載
- ・ 女性教員採用割合の目標値設定
- ・ 中期目標・中期計画や長期ビジョン

② 推進体制の確立

- ・ 男女共同参画推進委員会
- ・ 副理事(男女共同参画担当)
- ・ 男女共同参画推進室
- ・ 行動の目標と行動計画
- ・ 男女共同参画に関する学内意識調査

③ 女性研究者支援

- ・ 女性研究者支援モデル育成
- ・ 女性研究者養成システム改革加速
- ・ 女性研究者研究活動支援事業(拠点型)
- ・ 科学技術人材のコンソーシアムの構築【女性枠】

……知の拠点としての大学は、知の生産のみならず次世代の教育と社会的文化的価値の創造を担う重要な機関であるがゆえに、……，構成員一人一人の個性と能力が十分発揮できる組織であることを示す社会的責務を有する。

……広島大学は、男女共同参画基本計画（第2次）の趣旨を十分に踏まえつつ、……，男女共同参画社会の構築に積極的に寄与することを宣言する。

平成18年10月17日

広島大学の長期ビジョン—10年から15年後の広島大学像—（平成21年6月23日策定）
（記載事項のうち、男女共同参画および女性研究者支援に関連する項を抜粋）

6. 大学運営における役割分化とアドミニストレーション

(3) 先進的な男女共同参画の実現

男女ともに構成員が男女共同参画の理念を理解し、多様な意見や価値を認めあい、高めあうことができる職場環境を実現する。

第二期中期目標・中期計画（平成22年度～平成27年度）

（記載事項のうち、男女共同参画および女性研究者支援に関連する項を抜粋）

○中期目標

(4) 男女共同参画の推進に関する目標

教職員のワーク・ライフ・バランスを推進し、大学運営における意思決定の場に女性を積極的に登用する。

○中期計画

(4) 男女共同参画の推進に関する目標を達成するための措置

① 仕事と生活が両立できる多様な制度を整備・充実し、それを活用しやすい環境を創出する。

② 女性教員割合を14%程度にするとともに、女性管理職の割合を高くする。

公募文書に「同等なら女性を採用」を明記

平成19年(2007年)9月25日 教育研究評議会(承認)  広島大学

各部局等の教員, 研究員の公募文書に次のように記載する。「パターン①」又は「パターン①'」を基本とし, 特別の事情がある場合は, 「パターン②」とする。

パターン①

広島大学は, 男女共同参画を推進しています。本学は, 「男女共同参画社会基本法」の趣旨に則り, 業績(研究業績, 教育業績, 社会的貢献等)及び人物の評価において同等と認められた場合は女性を採用します。

パターン①'

広島大学は, 男女共同参画を推進しています。本学は, 「男女共同参画社会基本法」の趣旨に則り, 業績(研究業績, 教育業績, 社会的貢献等)及び人物の評価において優劣をつけがたいと認められた場合は女性を採用します。

パターン②

広島大学は, 「男女共同参画社会基本法」の趣旨に則り, 男女共同参画を推進しています。

各部局等の女性教員採用割合の目標値(%)

平成20年(2008年)5月20日 教育研究評議会(承認)

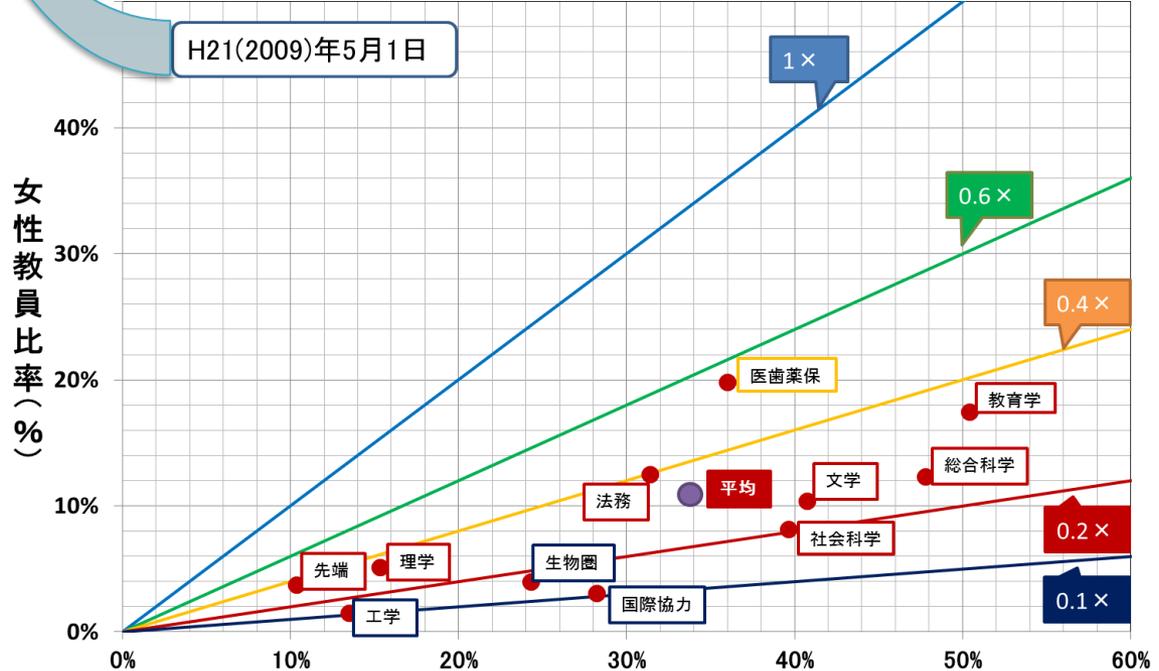
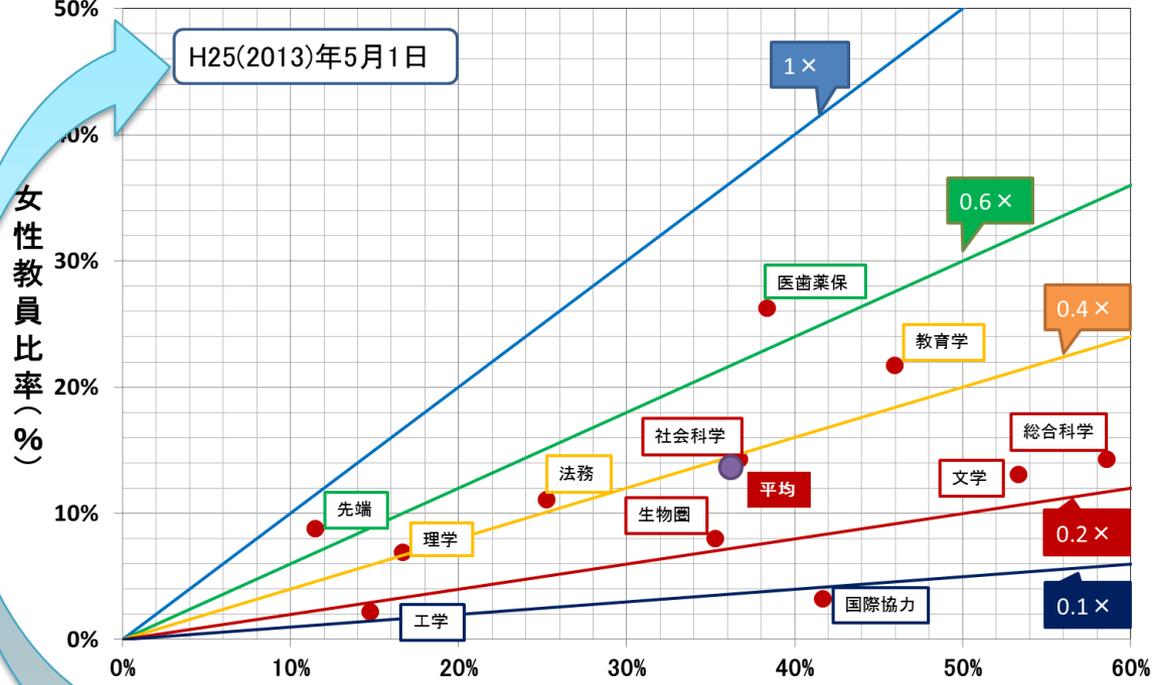


総合科学研究科	30	生物圏科学研究科	26
文学研究科	30	医歯薬学総合研究科	27
教育学研究科	30	国際協力研究科	30
社会科学研究科	30	法務研究科	27
理学研究科	17	原爆放射線医科学研究所	27
先端物質科学研究科	6	病院	30
保健学研究科	50	センター等(人文社会系)	30
工学研究科	12	センター等(自然科学系)	25

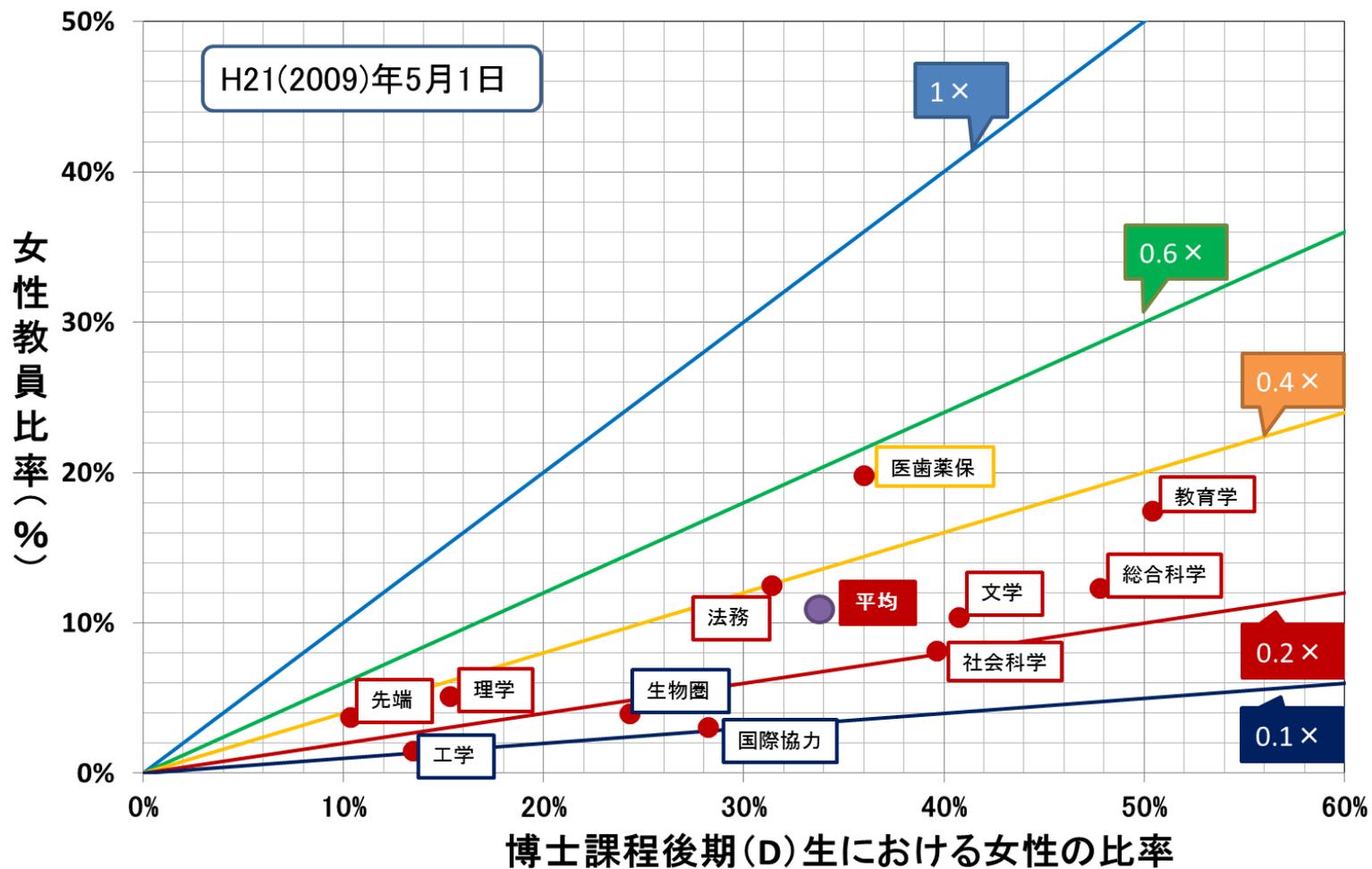
目標値の設定の際に基準とした数字

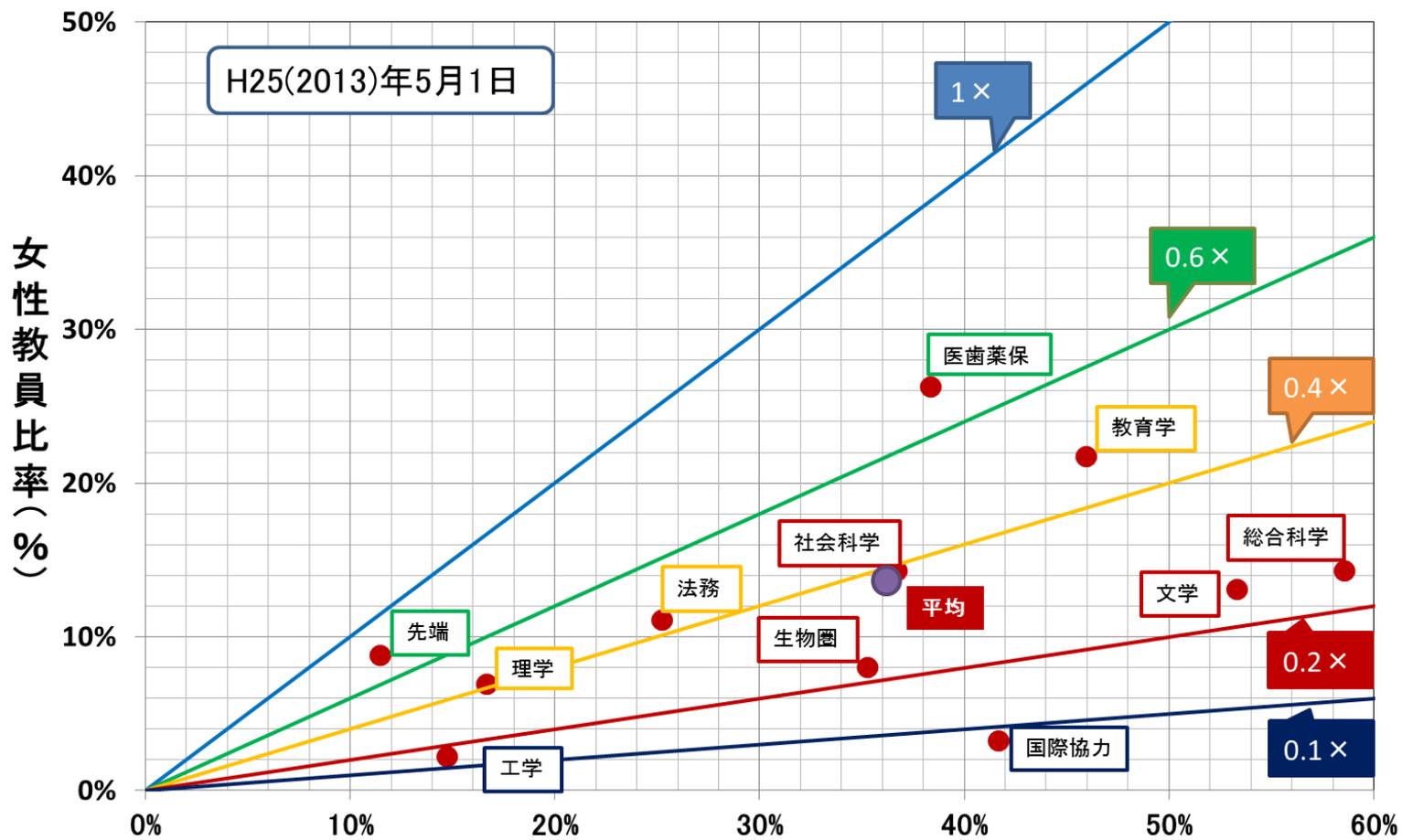
- ・それぞれの研究科の博士課程(後期)学生の、女性割合(平成19年5月1日現在)
- ・第3期科学技術基本計画で掲げられた採用目標
(理学系20%, 工学系15%, 農学系30%, 保健系30%)

広島大学の研究科別の、女性教員の割合と
博士後期(D)生における女性の割合の対比



博士課程後期(D)生における女性の比率





大学にはデータがたくさんあります データ集約⇒分析⇒方針⇒実行

なぜ、データが必要か

各学部、各研究科の
学生、教員における
女性の割合の経年変化

各学部、各研究科の
学生の女性割合と、
教員の女性割合の対比の可視化

2008(H20)年5月教育研究評議会
女性教員採用割合の
研究科ごとの目標値設定

四半期毎に教育研究評議会で
実績値を公表



教職員の意識改革



女性(承継)教員の確実な増加

広島大学のIR

正しいデータの集約



適切な分析



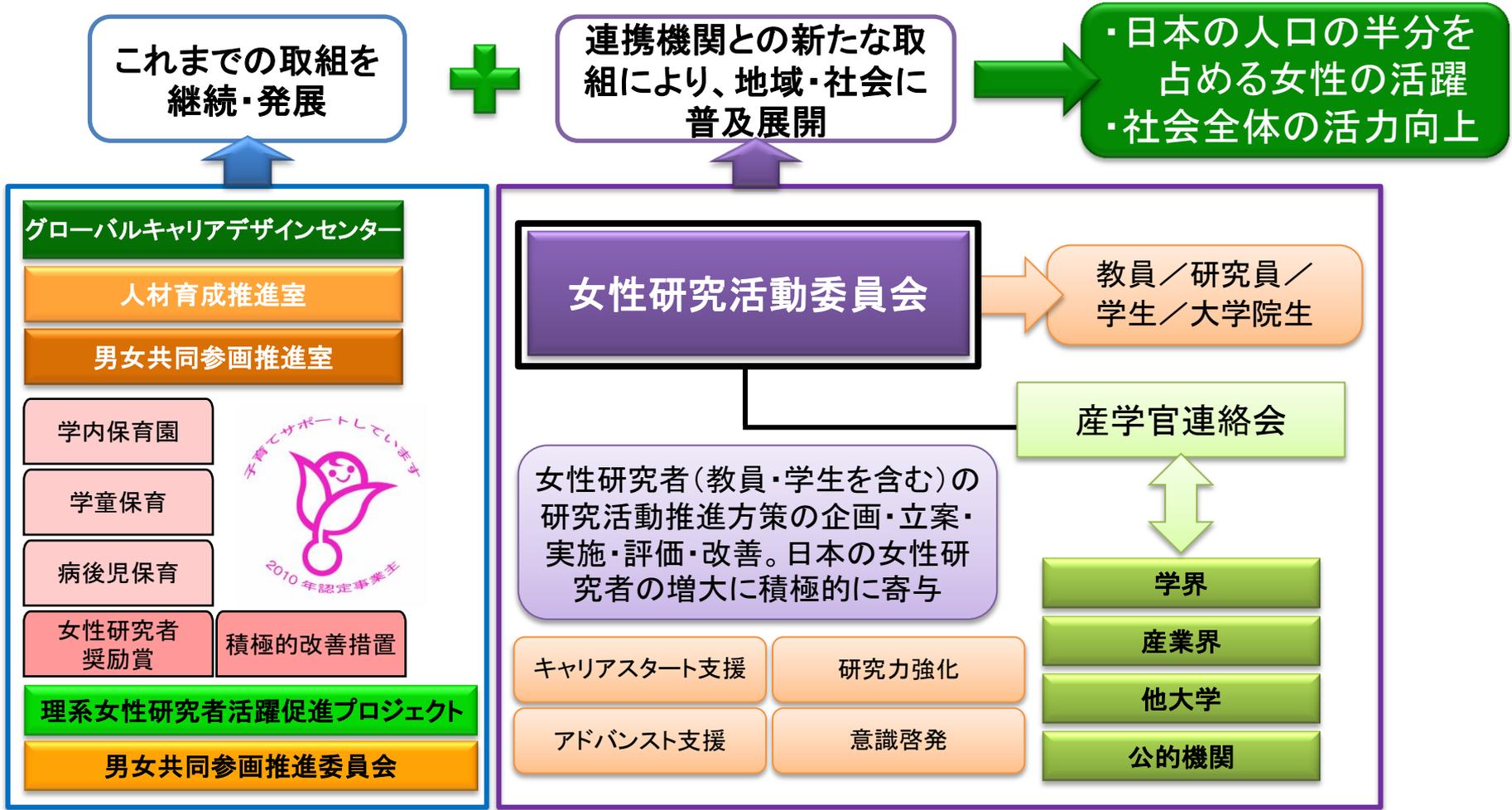
適切な方針



無理強いでもなく、
調整でもなく、
納得して実行

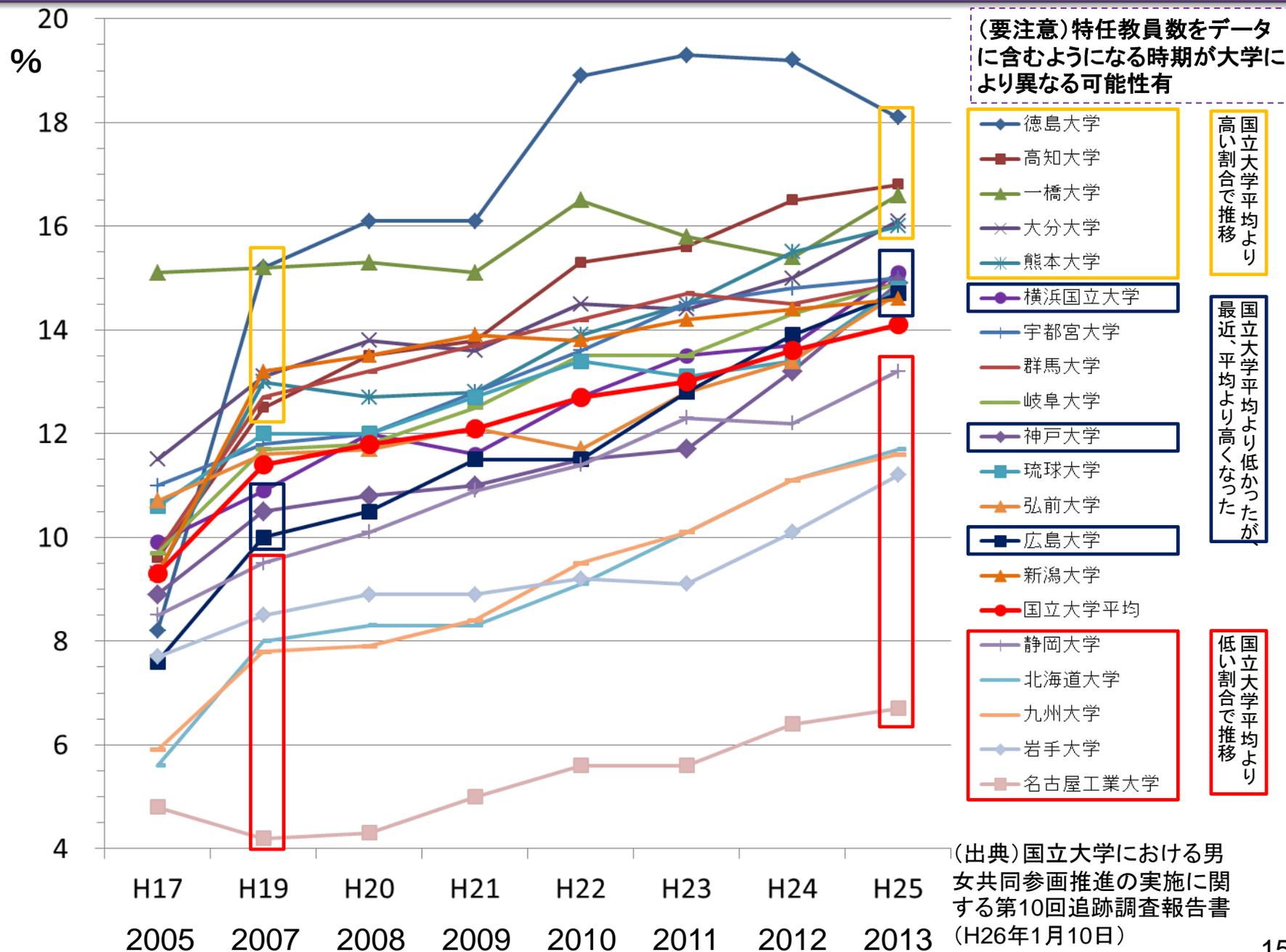
「調整」は、
禁句！

広島大学の男女共同参画と女性研究者をふやす取組み



分科会報告(C) 参加機関24

国立大学法人(分科会C参加機関)の、女性教員の在籍割合の経年変化



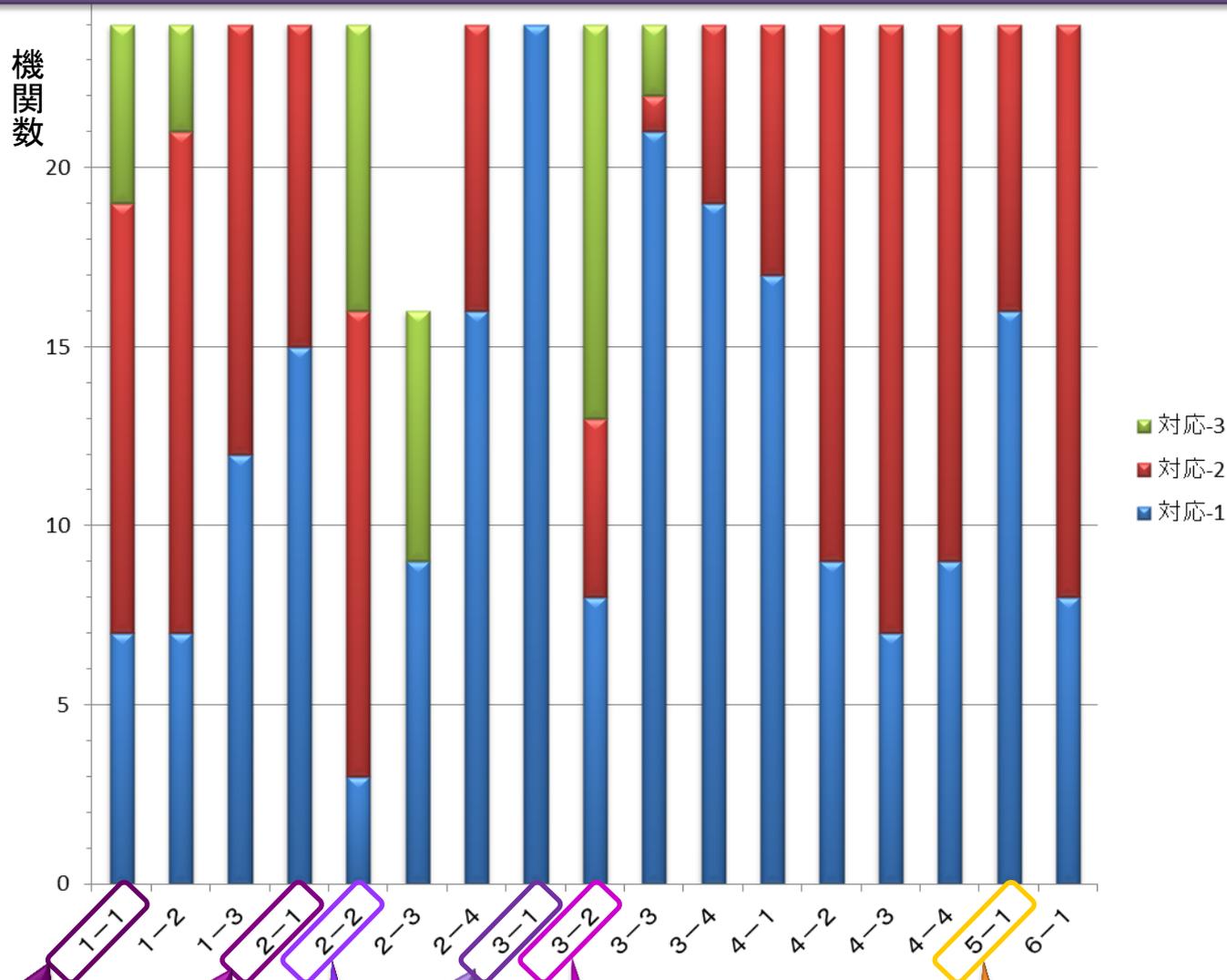
チェックシート(ポジティブアクションに関する取組)項目一覧

	項目	対応-1	対応-2	対応-3
1-1	「同等だったら女性を採用」の文言を公募文書に記載	必ず記載	記載は自由	記載したことがない
1-2	その記載は、教育研究評議会で決定しているか。その決定はいつ？	決定している	決定していない	その他のレベルで決定(具体的な名称は？)
1-3	女性採用にインセンティブは付与しているか。その場合、誰(どこ)に？	付与している	していない	
2-1	女性教員(研究者)採用割合の目標	決定済み	決定していない	
2-2	その決定は、教育研究評議会で決定しているか。その決定は、いつ？	決定している	その他のレベルで決定(具体的な名称は？)	決定していない
2-3	その採用割合は何% ?	全学共通**%	分野ごと(具体的に)	その他(具体的に)
2-4	採用割合は、この数年間、ふえているか	上昇傾向	増えたり減ったり	減少傾向
3-1	女性教員(研究者)在籍割合の目標	決定済み	決定していない	
3-2	その決定は、教育研究評議会で決定しているか。その決定はいつ？	決定している	決定していない	その他のレベルで決定(具体的な名称)
3-3	その在籍割合は、何%	全学**%	分野ごと(具体的に)	その他(具体的に)
3-4	在籍割合は、この数年間、ふえているか	上昇傾向	増えたり減ったり	減少傾向
4-1	女性教員(研究者)の採用に対する具体的・積極的な取組は？	ある	ない	
4-2	女性教員(研究者)の昇格に対する具体的・積極的な取組は？	ある	ない	
4-3	女性教授の割合上昇に関する具体的・積極的な取組は？	ある	ない	
4-4	女性の管理職(学長補佐、副学長、理事、学長、等)を増やす取組は？	ある	ない	
5-1	大学HPトップページに「男女共同参画」ページへの誘導バナーはあるか	ある	ない	
6-1	その他特記事項	ある	ない	

分科会C参加機関の、チェックシート(ポジティブアクション取組状況)

	北大	熊本大	九大	神戸大	広島大	新潟大	静岡大	岩手大	徳島大	弘前大	岐阜大	大分大	福島県医大	名市大	奈良県医大	横国大	高知大	琉球大	宇都宮大	群馬大	一橋大	大阪市立大	芝浦工大	名工大
1-1	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	3	3	3	1
1-2	2	2	3	1	1	2	1	3	2	2	2	1	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
1-3	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2
2-1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1
2-2	3	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2
2-3		3	3	1	3	3	1	1	1				3			1	1	1			3	1	1	3
2-4	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1
3-1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3-2	2	1	1	3	3	2	3	3	3	1	1	3	3	1	3	3	2	1	1	2	2	3	1	3
3-3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1
3-4	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
4-1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2
4-2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1
4-3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2
4-4	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2
5-1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1
6-1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
「1」の数	7	8	9	15	15	4	11	12	8	5	7	7	7	10	7	6	9	10	7	11	5	10	9	8
割合	41.2%	47.1%	52.9%	88.2%	88.2%	23.5%	64.7%	70.6%	47.1%	29.4%	41.2%	41.2%	41.2%	58.8%	41.2%	35.3%	52.9%	58.8%	41.2%	64.7%	29.4%	58.8%	52.9%	47.1%

分科会C参加機関の、ポジティブアクションに関する取組状況のまとめ



積極的採用の
文言を必ず記載
は7機関のみ

採用割合目標
値は、6割強が
設定

在籍割合目標
値は、全機関が
設定済

教育研究評議
会での承認は非
常に少ない

しかし、教育研
究評議会での承
認は少ない

3割の機関がHP
トップページに
バナーがない