

ダイバーシティ研究環境実現イニシアチブ（牽引型）

大学の STEM 分野における男女共同参画を推進した
好事例に関する海外調査

報告書

平成 30 年 1 月

(2018 年)

一般財団法人 国際開発センター

目次

図表リスト

略語表

はじめに	-----	1
1. 調査手法	-----	2
1) 調査目的	-----	2
2) リサーチ・クエスチョン	-----	2
3) 手法	-----	2
2. 調査結果	-----	4
1) MIT のケース	-----	4
2) ハーバード大学のケース	-----	13
3) 重要なポイント・教訓	-----	16
おわりに	-----	18
参考文献	-----	19

図表リスト

図 1	MIT の理学部の女性教員数・割合の推移（1985 年～1994 年）	5
図 2	MIT のジェンダー平等を推進するためにとられた組織体制（1995 年～2004 年）	8
図 3	MIT のジェンダー平等を推進するためにとられた組織体制（2004 年～2012 年）	9
図 4	ハーバード大学の教員の多様化の変遷（2008 年～2017 年）	14
図 5	ハーバード大学の学部別女性教員の割合（2017 年）	14
表 1	理学部および工学部の全女性教員の数・割合の変遷（1995 年～2011 年）	12
表 2	理学部および工学部の女性教員（テニユア）の数・割合の変遷（1995 年～2011 年）	16
表 3	教員採用に重要な項目例	16

略語表

AASSA	Association of Academies and Societies of Sciences in Asia (アジア学術科学社会協会)
AAUW	American Association of University Women (米国大学女性協会)
GGI	Gender Gap Index (ジェンダー・ギャップ指数)
IAT	Implicit Association Tests (潜在的連合テスト)
MIT	Massachusetts Institute of Technology (マサチューセッツ工科大学)
NSF	National Science Foundation (米国国立科学財団)
STEM	Science, Technology, Engineering, and Mathematics (理学・テクノロジー・工学・数学)
USAID	United States Agency for International Development (米国国際開発庁)

はじめに

世界経済フォーラムのジェンダー・ギャップ指数 (GGI) の日本の順位が報告されると、注目されるのは、圧倒的格差がみられる雇用・経済活動および政治参加である。しかし、その陰に隠れて深刻な格差が続いているのが高等教育で、さらにいえば、いわゆる STEM (理学、テクノロジー、工学、数学) 分野である。性的役割分業に対する意識が強い日本では、将来的に家族を養うことが期待されている男子の高等教育が、結婚・出産後専業主婦になることも想定される女子のそれよりも重要視される風潮が少なからずある。また、男子は理系、女子は文系といったステレタイプも根強い。内閣府によると¹、2014年の高等教育の女子学生の割合は、学部が 44.1%、修士課程が 30.4%、博士課程が 33.1%となっている。一方、学部で理学部および工学部に占める女子学生の割合はそれぞれ 26.8%、13.6%と低く、修士課程では 21.7%、11.6%とさらに低くなっている。2015年の高等教育 (大学・大学院) 全体に占める女性教員の割合は 23.2%で、工学分野、理学分野では 10%、14.1%とさらに低くなっている。

STEM 分野におけるジェンダー格差は、米国でも同様の傾向がみられる。米国の NSF (National Science Foundation) によると²、2014年の自然・社会科学分野および工学分野の博士号取得者に占める女性の割合は 41.6%であるが、工学系は 22.8%と低い。また、博士号の取得者で科学分野の研究職に就いた女性の割合は 46.2%であるが、数学分野は 33.3%、物理分野は 30.8%、工学分野は 16.7%である。コンピューター・情報科学分野、数学分野、物理学、工学分野の正規採用の研究者に占める女性の割合も、それぞれ 25%、35%、30%、20.3%と低い。マサチューセッツ工科大学 (MIT) は、米国を代表する STEM 分野のトップスクールであるが、同分野の女性教員が著しく少ない状況に問題意識を持ち、いち早く取り組んだ大学でもある。MIT は、最初に女性教員の置かれた現状について調査を実施し、エビデンスに基づき抜本的な組織・制度面での改革をおこなったといわれている。MIT は、1999年から 2011年の間に理学部および工学部の女性教員数を倍以上に増やし、意思決定をおこなうアドミニストレーターの役職に就く女性教員の数も増やした。また、MIT は男女間給与の格差是正、研究費や研究機会の女性教員への公正分配、意思決定を担う主要委員会への女性教員の参画等においても、改善を図ったといわれている。

こうした成功のカギはいったい何だったのか。同様の課題を抱える日本の大学も MIT のケースから活かせる教訓があるのではないだろうか。こうした考えに基づき、2017年 12月 18日から 25日まで、米国ボストンで MIT や周辺大学の関係者を対象にインタビュー調査を実施した。この背景には、一般財団法人国際開発センターが、平成 29年度に、国立大学法人広島大学、マツダ株式会社、デルタ工業株式会社とともに文部科学省の「ダイバーシティ研究環境実現イニシアチブ (牽引型)」補助金事業に採択されたことがある。同事業において、同財団法人は、STEM 分野の女性教員の増数に成果を上げている海外の好事例にかかる調査をおこなう役割を担っていたことから、株式会社国際関係センターに業務委託をし、同社の研究員である野々口敦子が本調査の実施および分析にかかる業務をおこなった。

以下、本報告書では、調査手法について説明した後、調査結果を報告する。MIT の取り組みをケースとして、既存の報告書に記載された情報と現地調査から得られた情報を基に、MIT が直面した問題、解決策とその効果、制約条件、等について報告する。また、比較を目的にハーバード大学のケースも簡単に紹介し、MIT およびハーバード大学のケースから重要ポイント・教訓を述べる。

¹ http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h28/gaiyou/html/honpen/b1_s06.html

² <https://www.nsf.gov/statistics/2017/nsf17310/data.cfm>

1. 調査手法

1) 調査目的

本調査では、上記で述べた背景を踏まえ、STEM分野における女性教員を戦略的に増やすことに成果を上げ、なおもさらなる改善に向けて取り組んでいる米国・ボストンのMITおよび同じボストン周辺の大学（ハーバード大学、ボストン大学、ノースイースタン大学）の経験、方針、課題等について調査をおこない、調査結果を基に教訓を導き、広島大学の今後の取り組みに参考となる情報を提供することを目的に実施した。

2) リサーチ・クエスチョン

上記目的を果たすため、以下のコア・クエスチョンおよびサブ・クエスチョンを立て、調査をおこなった。

コア・クエスチョン

米国・ボストンにある単科・総合大学のSTEM分野における女性教員の増数を含め、ジェンダー平等(男女共同参画)を推進する上で、大学および女性研究者にとって必要なことは何か。

サブ・クエスチョン

大学

- ✓ 米国・ボストンの単科・総合大学のSTEM分野において、どのようなジェンダー課題があったか。あるいは今なおあるか。
- ✓ ジェンダー課題を解決するために、どのような戦略をとってきたか。
- ✓ その戦略はどのように効果的だったか、その理由は何か。
- ✓ 取り組むプロセスの中でどのような制約があったか。その制約に対してどのように解決を図ろうとしたか。

女性研究者

- ✓ アメリカでは、女子が理系に進学することをどのようにとらえられているか。
- ✓ 女性研究者・女性教員の数少なく孤立しがちな環境の中で、どのように自分のキャリア形成のビジョンを持ち、達成してきたか。何が支えとなったか。
- ✓ アメリカで、女性研究者がリーダーシップをとったり、意思決定をおこなったりする上で、何が制約条件となるか、またそれを克服する策はどのようなものか。

3) 手法

まず、本調査は、2017年12月18日から25日までの8日間でおこなった。調査サイトは米国・ボストンで、調査対象者は、ボストンにあるMIT、ハーバード大学、ボストン大学、ノースイースタン大学に所属する教員およびアドミニストレーターの9名（全員女性）であった。この9名は、教員はもちろんアドミニストレーターの方々も、STEM分野で博士号、あるいは修士号を取得している理系出身者で、教員

もアドミニストレーターも両方経験している方が3名、アドミニストレーターのためのキャリアの方が3名、教員のためのキャリアの方が3名という内訳であった。彼女たちは、大学のSTEM分野の教員・学生に占める女性や少数派（アフリカ系、ヒスパニック系、ネイティブアメリカン）の割合を増やし多様化を図る業務にかつて携わっていた、あるいは現在も携わっている方々で、所属大学・学部のジェンダー事情と取り組みに精通している方々であった。

アプローチ

上記リサーチ・クエスチョンのこたえを出すため、本調査ではケース・スタディの形式をとった。これは、本調査が時間的にも、調査をおこなう対象者も限られていて、調査結果を一般化できないからであった。比較的資料やデータがそろい、インタビューの内容を補足できるMITのケースを中心に教訓をまとめた。

手法

本調査では、3つのステップをとった。3つのステップとは、(1) 既存のデータ、大学のホームページの情報、および既存の文献のレビュー、(2) インタビュー（キーインフォーマント）、(3) 分析、である。

(1) 既存のデータ、ネット情報、文献等のレビュー

- ・ NSFのデータ
- ・ 各大学のホームページのSTEM分野のジェンダー・多様化の推進活動に関する情報
- ・ MITの1999年に書かれた報告書「A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT」
- ・ MITの報告書「The Status of Women Faculty at MIT: An Overview of Reports from the Schools of Architecture and Planning; Engineering; Humanities, Arts, and Social Sciences; and the Sloan School of Management」
- ・ MITの2011年に書かれた報告書「A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT」
- ・ AAUWの2015年の報告書「Why So Few? Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM)」
- ・ USAIDの2015年の報告書「Gender Equality in Science, Technology, Engineering, Agricultural Sciences and Mathematics (STEAM) Academic Pipeline」
- ・ 独立行政法人国立女性教育会館の「大学における男女共同参画の推進」（2015年）
- ・ お茶の水女子大学理系女性教育開発共同機構のキックオフシンポジウムの内容を収録した「地域～日本～世界で活躍する、多くの理系女性を育てるために、みんなで考えよう」（2015年）

(2) インタビュー（キーインフォーマント）

米国・ボストンでの現地調査では、調査手法として定性手法を採り、キーインフォーマント・インタビューをおこなった。各インタビューはsemi-structuredの形式で、質問票は事前に用意したが、ほとんどのインタビューで、簡単に調査の主旨を説明し、相手のペースで話をしてもらいそれに基づいて質問をおこなった。各インタビューでは、大学の取り組み、成果、制約条件、課題を問うたが、参加者自身の経験に基づく考えが多く含まれていた。

(3) 分析

各インタビューの内容は、インタビュー中に話されたことをほぼすべてノートに記録し、インタビュー後にその記録を基に transcripts を作成した。そのなかで、頻繁に出てきたテーマ・項目を中心に、日本・広島大学にも適応できると思われる取り組み・解決策、課題について好事例・教訓としてまとめた。

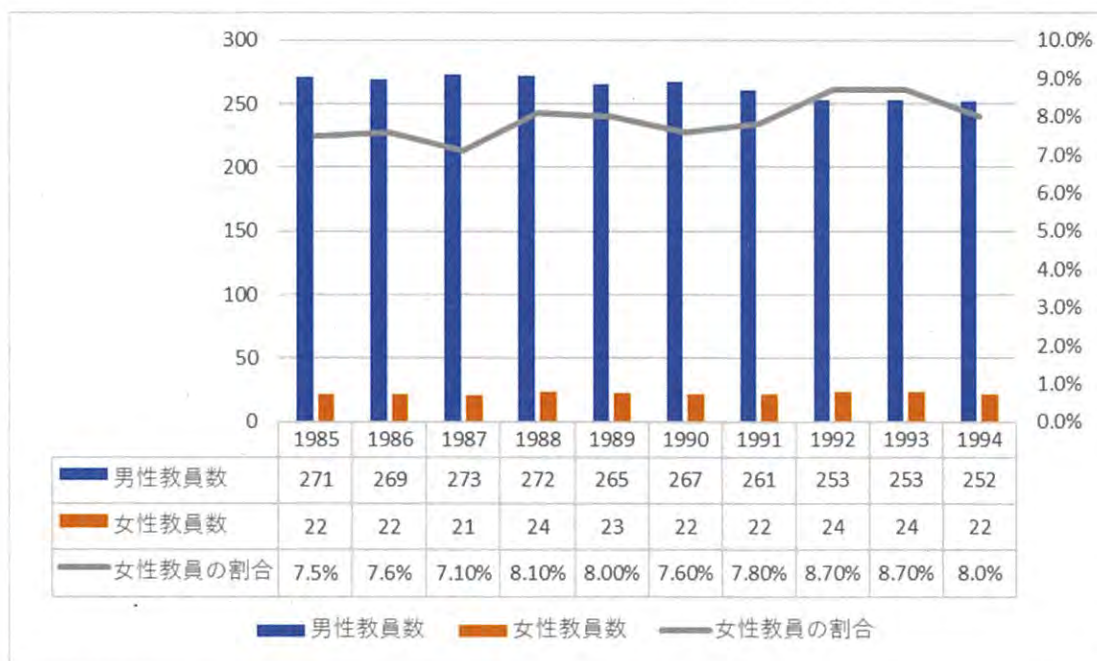
2. 調査結果

1) MIT のケース

契機

米国では、本調査の現地調査で訪問したボストンの大学をはじめ多くの大学が、学生、研究者、教員の多様化を図るべく、その使命を担ったプロボスト（学長に次ぐ No. 2 の大学運営者）やアソシエート・プロボストを配置した組織体制をとって、さまざまな取り組みをおこなっている。また、高いコミットをもって取り組む大学から申請があれば、NSF 等の政府機関が資金的な援助をおこなっているほか、大学のなかには民間企業と連携をとりながら、STEM 分野の女性研究者の育成を進めている大学もある。しかし、こうした多様化の取り組みが本格的に行われるようになったのはまだ最近のことで、20 年にも満たない浅い歴史である。

歴史的なターニング・ポイントとしては、1964 年に制定された公民権法、そして 70 年代の女性運動を契機とするアファーマティブ・アクションがあげられる。しかし、より直接的なきっかけとしてあげられるのは、1994 年、MIT の理学部（School of Science）に所属する女性教員たちが、個人的にではなく団結して、学部長（Dean of School）に対して女性教員の地位の低さ、女性教員の少なさ、それらの改善を訴えるレターを提出した出来事である。翌年、学部長は、そのレターに提案されていたとおり、学部内の学科ごとに委員会を設置し、女性教員の訴えの検証をおこなう調査を実施させ、1999 年の報告書の公開につながった。1994 年当時、理学部でテニユア（終身在職権）を持つ男性教員は 194 人であったのに対し、女性教員はわずか 15 人であった。また、テニユア・トラックの教員を含めても女性教員は 22 人、全教員に占める女性教員の割合は 8%と、ともに過去 10 年間大きな進展はなかった（図 1 参照）。



出所：MIT.1999. *A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT*. Boston: MIT.

図1：MITの理学部の女性教員数・割合の推移（1985年～1994年）

現地調査でおこなったインタビューのなかで、この勇気ある行動に参加した女性教員は、「過去、MITの女性研究者は研究を通じて偉大な発見をし、ジャーナルでも発表をしてきたが、彼女たちの功績はなかなか認められなかった。私も同様に正当に評価されず、いろいろなことを犠牲にして必要以上に頑張ってきた。どうして女性研究者はinvisibleなのか、どうして女性研究者は過小評価されてしまうのか、私はずっと考えてきた」と、行動を起こすまでの長年の心の葛藤を語ってくれた。しかし、これは感情的で突発的な行動ではなく、戦略的な計画の上に実行されたものだった。同教員によると、当時は、女性教員が待遇等についてジェンダー差別があると文句を言うと、それは彼女自身に能力がないからだ、と言われてしまう風潮があり、また個人で声を上げるとその後のMITでの研究生活に影響が出るのではないかという恐れもあり、行動に賛同した16人の女性教員の連名で学長に訴えたとのことである。

1996年実施の調査結果

1995年に、理学部内の6つの学科に設置された委員会によって、翌年、理学部の女性教員を対象にしたインタビュー調査が実施された。6学科中3学科にはテニユアを持つ女性教員がいなかったため、その3つの委員会の委員長はテニユアを持つ男性教員が務めた。インタビューには、理学部に所属する全女性教員22人のうち20人が参加し、それぞれが自分の置かれている状況について感じることを語った。このインタビュー調査で明らかになった問題は、大きく分けて4点あるが、若手女性教員とシニアの女性教員では抱えている問題に違いがあることも判明した。

まず、1点目は、すでにあげた女性教員の少なさである。2点目は、同様に、学長、学部長、学科長（Department Head）等の意思決定に携わる女性アドミニストレーターの少なさである。3点目は、若手の女性教員の仕事と家庭（子育て）の両立の問題である。そして、4点目は、シニアの女性教員が絶対的な多数派である男性教員の輪から疎外される問題で、テニユアを得た女性教員の多くはチームによる共同

研究等の機会から排除され、同年代の男性が受けているような賞の受賞もなく、結果として外部からの引き抜きもないため長年男性よりもはるかに低い報酬（給料）しか貰えていなかった問題である。

本調査の現地調査のインタビューで、MITの女性教員から、外部の研究基金への申請から事実上排除された体験談を聞いた。その女性教員によると、ある企業から独創的な研究計画に対して3チームにあわせて60万ドルを提供するという案内が学内の新聞に出されたという。彼女は、学内の担当責任者に、チームではなく個人の比較的小規模な研究について申請してもいいかと尋ねたが、明確な返答は得られなかったという。彼女は、結局、企業に直接申請書を提出したところ、企業からぜひ支援したいという回答を得て、10,000ドルの研究費オファーを得たという（実際は8,000ドルで十分と2,000ドル分を断った）。彼女は「もし、その責任者に申請書を出していたら、間違いなく学内の選定で落とされていたと思う」と語った。

給料のジェンダー格差の問題は、長年、学部長と教員、また特定の委員の間のみで、給料の額や値上げ率について決められてきた経緯があるとのことだった。女性教員たちの知らないところで、男性教員に子どもができた、家を新築する等の理由で給料を上げたり、また退職前には退職後の年金額を上げるために給料を上げる等の特別な配慮が男性教員にはなされていたという。MITでは、教員がアドミニストレーターを務める際、給料が20%引き上げられるが、その役職をおりて教員に戻る際20%下げられるのではなく10%程度の減額になるそうで、結果ほかの同じ教員（女性教員）とは10%の差が残ることになるという。こうしたことの積み重ねで、男女間で著しい給与格差が生まれたとのことだった。1999年のMITの報告書によると、女性教員の場合、業績が正当に評価されることがあまりなく、結果、企業等外部から引き抜きの機会も限られていたので給料の相場（自分の研究の市場価値）に関する情報を持っていなかったことから、ほかの男性教員のように交渉の余地がなく、またそのやり方もわからなかった事情があった。

他学部での調査とその結果

理学部での調査を受けて、MITの他学部（工学部、建築・計画学部、人文・社会科学部、マネジメント学部）でも同様の調査が実施され、2002年に報告書が公開された。工学部の2001年の男性教員数が348人であったの対し女性教員数はわずか34人であった。理学部とは学部が違い、所属する教員も違うが、工学部で明らかになった問題は理学部の問題と同様で、1) 女性教員の少なさ、新規雇用の問題、2) シニア女性教員の疎外、周縁化によるチーム研究の機会からの排除、博士論文委員会や影響力のある学部内の意思決定委員会からの排除、リーダーシップの役職に就く女性教員の少なさ、3) 若手教員の仕事と家庭の両立の難しさ、であった。上記の2番目の問題について、工学部は、1990年～1999年の間、男性28人を新規に採用したが、女性は1人も採用しなかった。2002年の報告書によると、実際は、4人の候補者に対してオファーを出したものの誰も受けなかった。女性候補者が断る割合は、男性候補者の倍だという。一方、工学部では博士課程の卒業生をそのまま雇用するケースがあるが（日本でいうところのポストアップ制度）、女性卒業生で雇用された数は男性卒業生の半分だったという。

MITにおいて唯一の人文系の人文・社会科学部の教員を対象にしたインタビュー調査では、同学部で大学院のないプログラムに所属する教員は特に、女性のみならず、大学内にあふれる科学と工学の男性優位文化によって、自分たちの専門分野が、全く価値がないように思われているように感じる、とこたえている。また、ビジネス・クールであるマネジメント学部や建築・計画学部でも、女性教員の給与平

均が男性教員より低いことも明らかになった。

1996年以降のMITの取り組み

理学部の調査結果を基に、報告書作成の委員会のメンバー（女性教員）たちは、1) 女性教員の地位向上、2) 若手女性教員のワークライフバランス、3) 女性教員の増数、のための提言書を提出した。まず、女性教員、特にシニアの女性教員の地位向上のためには、主に、以下の5点が提言された。1点目は、学部にジェンダー・イクイティ（公正）委員会を設置し、そのメンバーであるシニアの女性教員が学部内の学科長と女性教員との対話を深めること、2点目には、学部内で影響力のある役職（学科長、主要委員会のメンバーや委員長、等）に女性を登用するほか、アドミニストレーターの選定プロセスにはテニユアを持つ女性教員を巻き込み相談することが提言された。3点目としては、報酬のシステムの見直しとして、給与データや年間の研究費の分配に関するデータを一括してレビューすること、が提言された。4点目は、女性教員へのジェンダーに基づく差別的な言動・行動をおこしたアドミニストレーターは辞めさせること、5点目は、女性教員、特にテニユアを持つ女性教員が疎外されないように注視すること、であった。

次に、若手教員のワークライフバランスのためには、同様に彼女たちが孤立するのを防ぐこと、育児休暇やテニユア・トラック期間中に出産をした女性教員にはテニユア・トラック期間の延長を認める政策を作ることが提案された。また、子どもを持つ女性は、子育てに忙殺され、男性同様の研究成果を出せないとする偏見を払しょくしていく取り組みをすることが提言された。現地調査でインタビューしたMITの女性教員によると、彼女が若手から中堅のころは、そうした偏見や思い込みが現場を支配していて、結婚したことは周囲に伝えられても、妊娠したことは言えない女性研究者が多かったとのことである。

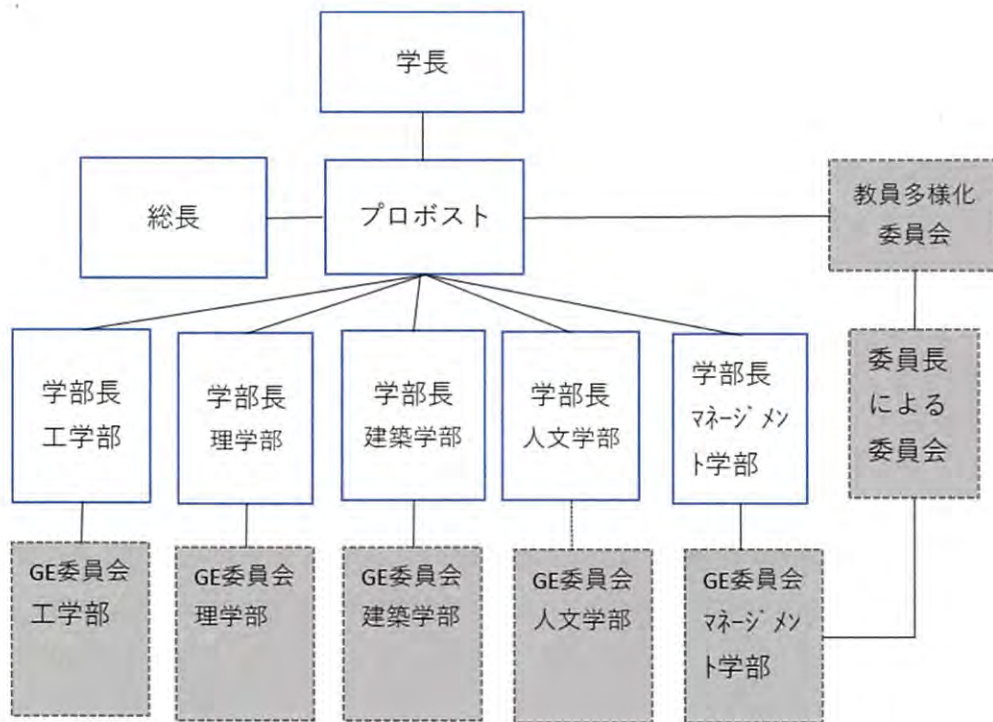
さらに、女性教員の増数のためには、まず、採用者の選定を直接担当するサーチ・コミッティにシニアの女性教員を入れるよう学科長に指示することが提言された。また、内部の優秀な女子大学院生や女性のポスドクに将来的に教員になることを強く勧め激励するなどして、優秀な教員採用候補者のプールを持っておくことも提言された。

理学部の調査結果が明らかになった後、また上記の提言が出された後、理学部の学部長の指揮の下、対策が取られた。まず、取り組まれたのは、学部にジェンダー・イクイティ委員会を作って、給与や研究費の分配のデータのレビューをおこない、給与格差については不当に低かった女性教員の給与を上げる等の改善策がとられた。女性教員の排除や疎外も意識的に女性を組み込み、包摂する環境作りが進められた。また、女性教員の採用も積極的におこなわれ、1994年に22人だった女性教員数は1999年には31人に増えた。MITの1999年の報告書には、シニア女性教員が、過去10年間に達成できなかった進捗をたった1年でやってしまった、とするコメントが載せられている。一方、ほかの女性教員の「MITに来て10年以上つらかった。でも、このつらさは、エリート大学で職を得た代償だと思って我慢してきた。しかし、委員会が作られて、学部長が（調査結果の提言に）応えて、私の人生が変わった。私の研究が評価されて研究費が3倍に増えた。今では、すっかり自分の仕事に満足している。なぜ、私はこれまでひたすら耐えてきたのか、とつくづく思う」とするコメントも記載されている。

1999年以降のMITの取り組み

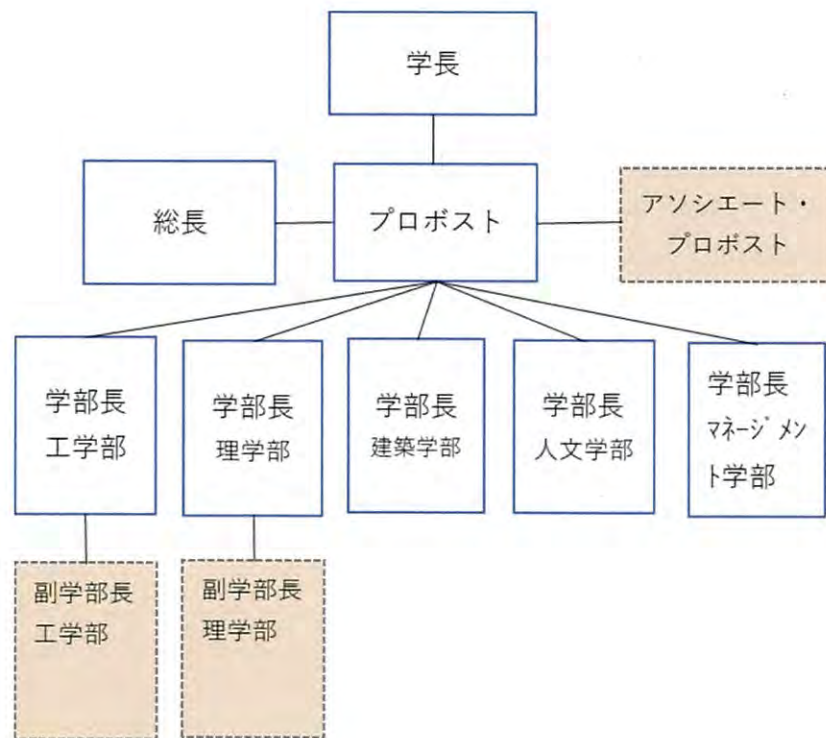
1999年に理学部の調査報告書は公開され、MITの内外から大きな反響を得たという。本調査の現地調査のインタビューにこたえたMITの女性教員によると、ニューヨーク・タイムズ紙、ボストン・グローブ紙、ワシントン・ポスト紙をはじめ全米の主要新聞の一面に掲載されたとのことである。彼女は、メディアを使い、社会の注目を浴びることで、学長を動かすことに成功した、と語った。また、彼女は、「学部長では物事は動かない。動かせるのは学長だけだ。その学長を動かされたのは新聞に出たことが大きかった」とも語った。実際、記事が出た後、当時の学長は、ジェンダー平等の目標を設定し、当時のプロボストにその目標達成のための取り組みの実施を命じたという。1999年の報告書の提言に基づき、各学部で作られたジェンダー・イクィティ委員会、各委員会の委員長から構成される委員会を中央で統括し、学長およびプロボストの直轄の意思決定組織として教員の多様化を図る委員会（Council on Faculty Diversity）が設置された。この委員会の委員長には2人が任命されたが、1人はプロボストで、もう1人は1994年の契機となった最初の行動に参加した理学部のシニアの女性教員であった。

2004年以降は、学長とプロボストが代わり（学長は女性）、新しい組織体制下では、教員多様化委員会および各学部のジェンダー・イクィティ委員会の代わりに、教員の多様化を図る使命が与えられたアソシエイト・プロボストおよび副学部長（理学部および工学部）が配置された。2004年以前と2004年以降の学長の下、とられた組織体制は以下の図2および図3が示すとおりである。



出典：MIT関係者より入手した資料を基に筆者が作成

図2：MITのジェンダー平等を推進するためにとられた組織体制（1999年～2004年）



出典：MIT 関係者より入手した資料を基に筆者が作成

図 3：MIT のジェンダー平等を推進するためにとられた組織体制（2004 年～2012 年）

新体制から生まれた成果

1999 年以降の新体制により、各学部でジェンダー課題に精通した女性教員が、意思決定権を持つ学長、プロボスト、学部長とパートナー関係を築けたことが、ジェンダーの問題解決に向けた取り組みのスピードアップに貢献したといわれている。中央の教員多様化委員会の委員長は、各学部のジェンダー・イキティ委員会の委員長やメンバーから受ける報告を基に、女性教員の数やワークライフバランスに関する取り組みを進めた。まず、プロボストや学部長によって、女性や少数派の教員の増数を図るための採用ガイドラインが策定された。また、各学部のサーチ・コミッティはこのガイドラインに基づいて選定・採用をおこなうこと、またすべてのサーチ・コミッティに女性や少数派の教員を入れることについて通達が出された。学部のなかには、過去のサーチ・コミッティが作成し選定した候補者リストをレビューし直し、本来評価されるべき候補者がジェンダーやそのほかの理由で落とされていたかを確認した。工学部に設置されたジェンダー・イキティ委員会の委員長であった女性教員は、ワシントン大学の工学部長によって作られたハンドブックを一部改訂版して、この作業に活用した。中央の教員多様化委員会も、学内で大学生・大学院生をポスドク、教員に育成するための新しいアプローチの開発に取り組んだ。

一方、2004 年以降は、学長の直轄下にある女性のアソシエート・プロボストおよび学部の女性副学部長によって業務は引き継がれた。まず、教員採用の女性候補者の応募書類は、学部長のオフィスが責任をもってレビューするシステムの定着が図られた。さらに、学科長には、サーチ・コミッティに女性教員を入れることを徹底させ、メンバーに対して、無意識の偏見 (unconscious bias) の問題の認識や、より多くの女性・少数派の候補者のプールを作ることの重要性について啓発をおこなうよう指導がなされた。

本調査の現地調査のインタビューで、かつて副学部長として教員の多様化にあたった女性教員は、多様で優秀な応募候補者のリストを作成することの重要性を強調し、「候補者をリストアップし、選んでいく過程で、絶対に女性や少数派を見逃してはいけない。サーチ・コミッティは、懸命に多様性に富んだ候補者のリストを作り、絶対に優秀な女性や少数派を取りこぼしてはいけない」と繰り返し同じことを強調した。また「女性が応募してくるのをただ待っているだけではなく、私から知っている優秀な女性に声をかけ、応募を呼び掛けた。電話をいっぱいかけた」とも話した。

MITの2011年の報告書によると、1995年に理学部の全教員に占める女性教員の割合は8%（22人）であったが、2011年には19%（52人）に増えた。また、工学部について、1995年の全教員に占める女性教員の割合は7%（24人）から2011年には16%（60人）に増えた（下記表1を参照）。

表1：理学部および工学部の全女性教員の数・割合の変遷（1995年～2011年）

年	人数（人）				割合（%）			
	理学部		工学部		理学部		工学部	
	男性教員	女性教員	男性教員	女性教員	男性教員	女性教員	男性教員	女性教員
1995	252	22	321	24	92	8	93	7
1996	259	23	323	27	92	8	92	8
1997	242	23	287	30	91	9	91	9
1998	233	28	298	30	89	11	91	9
1999	235	30	298	32	89	11	90	10
2000	229	34	309	31	87	13	91	9
2001	229	34	311	34	87	13	90	10
2002	228	32	313	35	88	12	90	10
2003	232	34	316	40	87	13	89	11
2004	235	35	311	45	87	13	87	13
2005	233	35	319	51	87	13	86	14
2006	240	36	318	51	87	13	86	14
2007	234	39	321	52	86	14	86	14
2008	236	45	320	52	84	16	86	14
2009	233	48	318	50	83	17	86	14
2010	229	52	316	54	81	19	85	15
2011	224	52	310	60	81	19	84	16

出典：MIT. 2011. A Report on the Status of Women Faculty in the Schools of Science and Engineering at MIT. Boston: MIT.

さらに、テニユアを持つ全教員に占める女性教員の割合は、1999年に理学部、工学部、それぞれ7%（15人）、3%（9人）であったが、2011年には15%（33人）、12%（35人）に増数した（下記表2を参照）。また、1995年当時から、理学部のテニユアのある女性教員15人に加えて、2人は工学部に所属しながら理学部でも教えており、合計17人のテニユア保有の女性教員がいたが、そのうち14人が2011年になおMITに所属している。そのほか、2004年に学長が女性になり、MITの5学部のうち2学部の学部長が女性、理学部および工学部の副学部長が女性、理学部の6学科中2学科の学科長が女性となった。1999に出された理学部の調査報告書によると、過去、理学部では、学部長はもちろん、研究センター長や実験室長等にも女性が登用されていなかったことから考えると、大きな進捗といえる。

表2：理学部および工学部のテニユアを持つ女性教員の数・割合の変遷（1995年～2011年）

年	人数（人）				割合（％）			
	理学部		工学部		理学部		工学部	
	男性教員	女性教員	男性教員	女性教員	男性教員	女性教員	男性教員	女性教員
1995	199	15	259	9	93	7	97	3
1996	203	16	262	12	93	7	96	4
1997	189	16	222	14	92	8	94	6
1998	187	16	225	14	92	8	94	6
1999	184	16	232	19	92	8	92	8
2000	180	22	236	20	89	11	92	8
2001	175	22	243	24	89	11	91	9
2002	177	22	248	26	89	11	91	9
2003	178	23	248	27	89	11	90	10
2004	177	23	250	27	89	12	90	10
2005	178	25	252	30	88	12	89	11
2006	182	26	255	31	88	13	89	11
2007	181	28	259	32	87	13	89	11
2008	187	31	261	30	86	14	90	10
2009	188	32	264	31	85	15	89	11
2010	185	34	265	33	84	16	89	11
2011	180	33	260	35	85	15	88	12

出典：MIT, 2011. A Report on the Status of Women Faculty in the Schools of Science and Engineering at MIT. Boston: MIT.

制約条件（根本要因）と対策

上記のとおり、MITでは10年程度の間大きな進捗があったものの、すべての問題が解決されたわけではない。MITの2011年の調査報告書には、女性教員が「以前受けていた疎外感解消され、サポートされていると感じられるようになった。周囲の女性教員も、能力にふさわしい報酬を受けるようになった。状況がよくなったことは間違いないが、MITに限らず、男性教員は今も同年代の女性教員とは組まず、10才以上若い女性教員としか共同研究をおこなわない」という不満を漏らしている。現地調査でインタビューしたMITの女性教員は、若い間は権力を持たないので、女性であってもシニアの男性教員からよく扱われるが、一旦実績と権力を持ち始めると男性は女性を疎外・排除する、と話した。また、MITの2011年の報告書には、同じ研究プロジェクトに携わるポスドクの男性研究者がそのプロジェクトの発表を目的に国際会議に招待されたが、女性研究員は招待されなかった、とする事例も記載されている。さらに、別の女性は、どこの科学学会でも基調講演等を務めるのは必ず男性で、どうして女性を招かないのかと毎回抗議することに疲れた、とするコメントが同報告書に載せられている。また、別の女性教員は、教えている学部的女子学生から、「同級生の男子学生から、私たちがMITに受かったのはアフーマティブ・アクションのおかげだろうと言われ、どう対応すればいいか」と相談を受けたという。

本調査の現地調査のインタビューでも、同様のフレーズをほぼ全員から聞いた。男子学生に限らず、男性教員も女性教員に対して、「あなたはこの大学の教員に採用された、それはあなたが女性だからだ」という露骨な差別発言をする男性が少なくないようである。現地調査でインタビューしたMITの女性教員の1人は、シニアの男性教員から、彼女が獲得したフェローシップについて聞かれ、こたえたところ、

表2：理学部および工学部のテニユアを持つ女性教員の数・割合の変遷（1995年～2011年）

年	人数（人）				割合（％）			
	理学部		工学部		理学部		工学部	
	男性教員	女性教員	男性教員	女性教員	男性教員	女性教員	男性教員	女性教員
1995	199	15	259	9	93	7	97	3
1996	203	16	262	12	93	7	96	4
1997	189	16	222	14	92	8	94	6
1998	187	16	225	14	92	8	94	6
1999	184	16	232	19	92	8	92	8
2000	180	22	236	20	89	11	92	8
2001	175	22	243	24	89	11	91	9
2002	177	22	248	26	89	11	91	9
2003	178	23	248	27	89	11	90	10
2004	177	23	250	27	89	12	90	10
2005	178	25	252	30	88	12	89	11
2006	182	26	255	31	88	13	89	11
2007	181	28	259	32	87	13	89	11
2008	187	31	261	30	86	14	90	10
2009	188	32	264	31	85	15	89	11
2010	185	34	265	33	84	16	89	11
2011	180	33	260	35	85	15	88	12

出典：MIT, 2011. A Report on the Status of Women Faculty in the Schools of Science and Engineering at MIT. Boston: MIT.

制約条件（根本要因）と対策

上記のとおり、MITでは10年程度の間大きな進捗があったものの、すべての問題が解決されたわけではない。MITの2011年の調査報告書には、女性教員が「以前受けていた疎外感は解消され、サポートされていると感じられるようになった。周囲の女性教員も、能力にふさわしい報酬を受けるようになった。状況がよくなったことは間違いないが、MITに限らず、男性教員は今も同年代の女性教員とは組まず、10才以上若い女性教員としか共同研究をおこなわない」という不満を漏らしている。現地調査でインタビューしたMITの女性教員は、若い間は権力を持たないので、女性であってもシニアの男性教員からよく扱われるが、一旦実績と権力を持ち始めると男性は女性を疎外・排除する、と話した。また、MITの2011年の報告書には、同じ研究プロジェクトに携わるポスドクの男性研究者がそのプロジェクトの発表を目的に国際会議に招待されたが、女性研究員は招待されなかった、とする事例も記載されている。さらに、別の女性は、どこの科学学会でも基調講演等を務めるのは必ず男性で、どうして女性を招かないのかと毎回抗議することに疲れた、とするコメントが同報告書に載せられている。また、別の女性教員は、教えている学部的女子学生から、「同級生の男子学生から、私たちがMITに受かったのはアフーマティブ・アクションのおかげだろうと言われ、どう対応すればいいか」と相談を受けたという。

本調査の現地調査のインタビューでも、同様のフレーズをほぼ全員から聞いた。男子学生に限らず、男性教員も女性教員に対して、「あなたはこの大学の教員に採用された、それはあなたが女性だからだ」という露骨な差別発言をする男性が少なくないようである。現地調査でインタビューしたMITの女性教員の1人は、シニアの男性教員から、彼女が獲得したフェローシップについて聞かれ、こたえたところ、

そのフェローシップが女性研究者限定ではなく男女を対象としたフェローシップだったことから驚かれた経験がある、と語った。悪意がなくとも、無意識の偏見は誰にでも内在していることを示すエピソードといえる。こうした状況から、女性教員の数は少ないが、クォータ制度は導入せず（実際米国では違憲にあたるとの見方もある）、目標を設定した上でアファーマティブ・アクションをとることを、インタビューに参加した全員が支持した。多様性の重要性が社会で認識されている米国社会においても、2005年のハーバード大学の当時の学長による女性科学者に対する偏見発言や、2017年10月のグーグルの社員によるグーグルの多様化政策に対する不満・批判等、ジェンダー差別があとを絶たないようである。インタビューに参加した女性教員による「女性はもっと尊敬されなければならない」との発言に、米国における根深いジェンダー差別の現実がみえた。さらに、彼女は、「学部長が率先してインテレクチュアル・リスペクトを男性だけでなく、女性にも平等に表す必要がある」と話した。

日本と比べ、米国の場合、コンピューター・情報科学、数学、物理といった一部の学部を除き、全学部生に占める女子学生の割合はそれほど低くない。しかし、大学院、ポスドク、教員と進むにつれ女性の数・割合が極端に減少する。現地調査のインタビューで、MITで教員採用の実権を握る副学部長を務めたことのある女性教員は、「MITで博士号を取得しても必ずしもポスドク、教員のジョブ・トラックに進まない女性が少なくない。科学誌のライターになったり、知的所有権等の法務関係の職に就いたりするケースもあると思われるが、もし教員になりたいと思いつつ、ジェンダーを理由に教員になることを断念する学生がいるとしたら、それを何としても食い止めなくてはいけない」と語った。彼女は、現在、別の学部の女子大学院生のメンターをしているとのことで、ほかの女子学生同様に、自信がなく、このまま続けていけるか不安に思っているその女子大学院生に、「続けても大丈夫」と励ますという。彼女は、「女性はとにかく自信をつけなくてはいけない。女性であっても、望めば何でもできると自信を持たせることが大切だ」と語った。

現地調査のインタビューに参加したほぼ全員が、女性は、早い時期に周囲から女子には理数系の能力がないとする偏見をぶつけられ、自信をなくし心が折れてしまいがちなため、早い段階からこうした女子の悩みの相談に乗り、自信を持たせ励ますことが重要だ、と話した。その方策として、全員がメンター制度の重要性をあげた。MITでは、メンター制度の充実が図られているようであるが、同じ学部、同じ大学のメンターではないほうが良いという意見もあった。これは、同じ大学、同じ学部であれば、人間関係がわかる場合もあり、相談しにくかったり、後で問題に発展したりすることもあるからとのことであった。いずれにしても、メンタリングは女性教員の育成には不可欠であることに違いはない。MITで、1994年にほかの女性教員とともに女性教員の地位向上の訴えに参加した女性教員も、置かれていた逆境にもかかわらず彼女を踏みとどらせ、支え続けたのはメンターの存在だった、と語った。また、彼女は、彼女を支えたメンターたちの科学に対する情熱にも勇気づけられた、と話した。

早い段階から、女子に科学や工学に興味や自信を持たせ、すそ野を広げることも重要で、MITでは、女子高校生（高校2年生）を対象に電子工学・コンピューター・サイエンス・コース（定員40人）と機械工学コース（20人）の2コースから構成される4週間のサマー・プログラム（Women's Technology Program）が毎年夏休みの時期に開催されている。このプログラムは、参加者にMITの工学部への進学を促進することを目的とはしておらず、このプログラムへの参加をきっかけにさらに科学や工学に興味・関心をもってもらい、大学で関連分野を専攻してもらうことを目的としている。また、普段共学校に通う女子高校生には、男子の陰に隠れることなく、女子だけのチームワークの機会を提供することで女子が自信を

持つ上で有効的である、と同プログラムで教えている女性教員は話した。このプログラムには、そのほかMITの大学院の女子学生も講師としてかかわる等、参加する女子高校生には身近なロールモデルに出会えることも大きいという。米国でも、小さな頃から親や教師にステレオタイプのジェンダー偏見を植えつけられ、女子がSTEM分野の教科で能力を発揮できず、自信が持てなくなるケースが多いことから、こうしたサマー・プログラムの果たす役割は大きいといわれている。

2) ハーバード大学のケース

契機

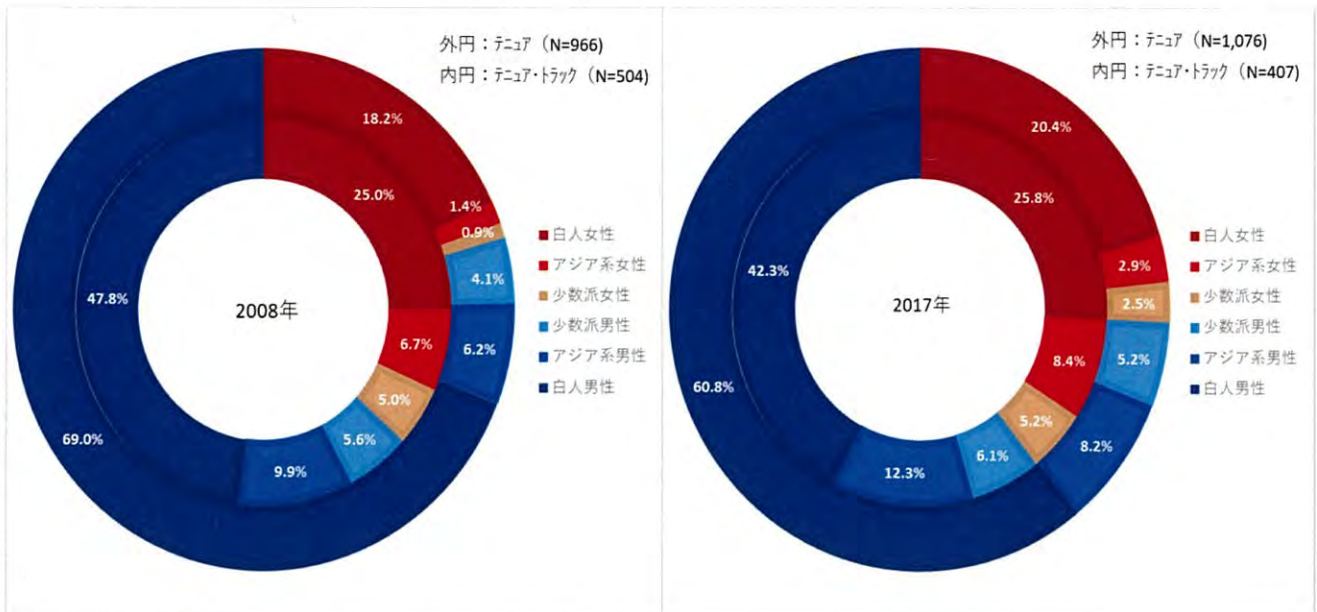
MITは、女性教員の増数に成功したが、ハーバード大学は女性に加え、アジア系、またアフリカ系やヒスパニック系等の少数派の増数にも取り組み、一定の成果をあげている。ハーバード大学が教員の多様化に本格的に取り組んだのは、MITよりもずっと遅く、2005年からとのことである。これは、2005年の当時の学長の女性科学者に対する偏見発言に端を発する。彼の発言にMITの女性教員が抗議をおこない、ボストン・グローブ紙の報道によりアメリカ全土でジェンダー差別、アカデミック・スピーチ、多様性の議論が巻き起こり、ハーバード大学の当時の学長は辞任に追い込まれたという。彼に代わって学長に選ばれたのは女性で、現在も彼女が学長を務めている。

2005年以降のハーバード大学の取り組み

2005年の学長交代以降、ハーバード大学では、大学全体の教員の多様化を図ることを一任されたアドミニストレーターのポジションに女性が任命され、一緒に設置された教員開発・多様化オフィスが、彼女の指揮の下、教員の開発と多様化に取り組むこととなった。このオフィスは、大学全体の教員の生活と多様化を改善するプログラムの開発、実施、評価をおこない、教員採用にかかるデータの収集・分析・その広報を使命としている。それまでは各学部の方針でおこなわれていた教員採用について、この女性アドミニストレーターの下、中央でその採用プロセスのレビュー・監督がおこなわれ、作成された大学の方針、ガイドラインに沿って、多様化を図るよう指導されてきた。教員採用だけでなく、教員の昇進や給与に関しても、教員一人一人のデータのレビュー、是正が中央のこの組織でおこなわれている。

新体制から生まれた成果

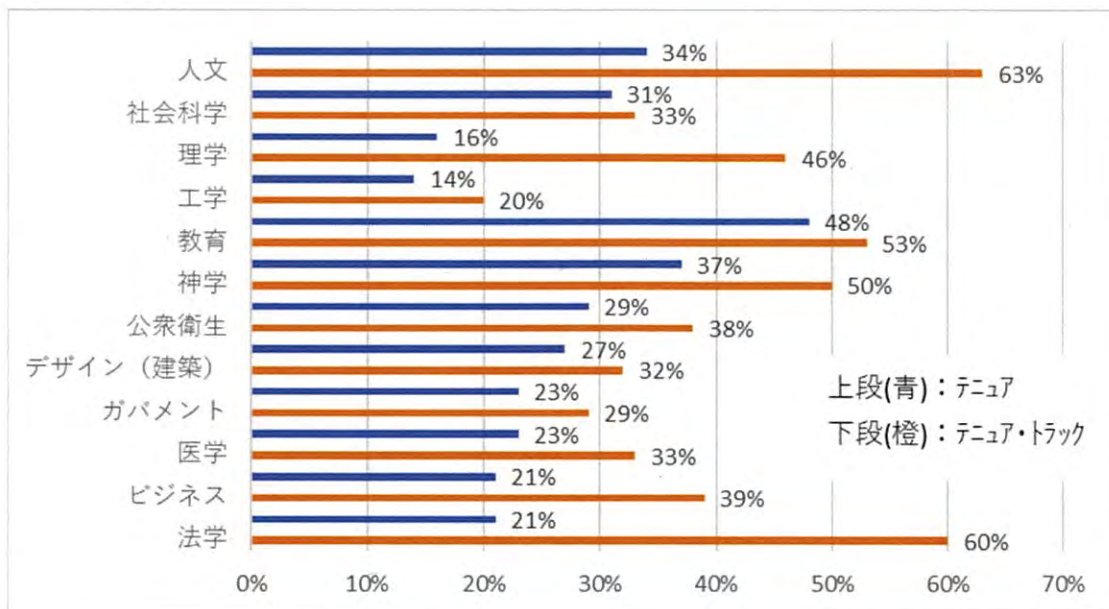
結果、下記図4が示す通り、2008年から2017年の間に一定の多様化の成果が出ている。2008年にテニユアを持つ女性教員の割合は、白人、アジア系、少数派をあわせて20.5%であったが、2017年には25.8%に増えた。またアジア系と少数派のテニユアを持つ男性教員の割合も、2008年のあわせて10.3%から2017年には13.7%に増えている。逆に、白人男性のテニユアを持つ教員の割合は、2008年の69%から2017年には60.8%まで下がった。テニユア・トラックについては、同様に、女性教員全体の割合が2008年の36.7%から2017年には39.4%に増え、アジア系および少数派の男性のテニユア・トラックの割合は、2008年のあわせて15.5%から2017年には18.4%に増えている。アフリカ系やヒスパニック系の少数派は、男女ともに母集団が少なく増やすことが難しいといわれているが、テニユアおよびテニユア・トラックの両方で一定の増数が図られている。



出典：ハーバード大学の「Ladder Faculty Demographics: 2008 to 2017」

図4 ハーバード大学の教員の多様化の変遷（2008年～2017年）

ハーバード大学の女性のテニユアおよびテニユア・トラックの教員数は438人（2017年）で、これは全体の30%にあたる。また、学部別にみた各学部のテニユア、テニユア・トラックの全教員に占める女性の割合は、下記図5の示すとおりである。人文、社会科学、理学、工学のテニユアの全教員に占める女性教員の平均割合は26%、テニユア・トラックの平均割合は42%である。同様に、教育、神学、公衆衛生、デザイン、ガバメント、医学、ビジネス、法学の専門学部のテニユアの全教員に占める女性教員の平均割合は25%、テニユア・トラックの平均割合は38%となっている。



出典：ハーバード大学の「Ladder Faculty Demographics: 2008 to 2017」

図5 ハーバード大学の学部別女性教員の割合

現地調査でインタビューしたハーバード大学の教員の多様化を担う女性アドミニストレーターによると、2005年の新体制以降、タスクフォースを作って課題の改善に取り組んできたという。また、上記の図4が示すとおり、過去10年間に、女性教員数は25%程度増え、テニュア・トラックの女性教員に関しては40%増数したとのことである。ハーバードの長い歴史でも、1970年代のアファーマティブ・アクションの際、ハーバード大学にはテニュアを持つ女性教員は一人もおらず、女性教員の昇進を推進する委員会が作られたが、その委員会の委員長も男性が務めたという。そして、前述の通り、2005年には学長から女性科学者に対する差別発言が飛び出したことを考えると、2005年以降、いかに新しい女性学長以下強い信念をもって多様化に取り組んできたかが伺える。

この女性アドミニストレーターは、インタビューで、ハーバード大学の教員の多様化に一定の成果があげられたのは、複数の戦略がうまく機能したからだ、と分析した。しかし、そのなかでも、彼女は、リーダーシップ・意思決定のできる役職に女性が就いたことが大きい、と語った。学長、プロボスト、学部長に女性を据えることは、学内の意思決定への影響にとどまらず、社会に対しても大きなメッセージにもなる、と強調した。さらに、彼女は、データ収集や調査研究にも力を入れているとのこと、なかでも、なぜ女性・少数派が教員に採用されないのかという問題について、無意識の偏見をはじめ、オーガニゼーション・ビヘービアといった心理学やビジネス・スクールのアプローチから調査研究を熱心に進めているという。ハーバード大学は、IAT (Implicit Association Test: 潜在的連合テスト) を導入し、サーチ・コミッティのメンバーにこのIATのテストを受けるように課している。これは、自らが持つ無意識の偏見に気づき、認識した上で、教員採用のプロセスでその偏見を意識的に取り除き、多様性にセンシティブティを持たせるためである。そのほか、彼女は協力的な男性を巻き込んで課題に取り組んできたという。特に若い男性教員は、その親世代のようにジェンダー差別の意識がなく、物事を柔軟に考えられるからよい、と語った。

ハーバード大学の教員開発・多様化オフィスは、新しい教員の採用をどのように進めるのがよいかについてガイドブック (Best Practices for Conducting Faculty Searches⁴) を作成している。そのなかで強調されているのは、やはり、いかに優秀で多様な候補者のプールを作り、リストアップするかということである。この「Pool Development」に何よりも務めることの重要性が繰り返し書かれている。そして、サーチ・コミッティは、女性・少数派を含む多様なメンバーで構成するべきだとしている。また、何より重要な点として、サーチ・コミッティの委員長をあげ、委員長が多様性の重要性を認識し、その考え・方針の下、他のメンバーにもその方針を理解させた上で教員採用を進めていくことが不可欠としている。委員長は、多様化を図る上で、女性や少数派の優秀な教員採用候補者の存在を知るために、そうした候補者が集まる場 (会議、レセプション、等) に出かけていくべきだともしている。このガイドブックのなかには、教員の選定に関して、プロボストが「包括性、フェア、一貫性」を持つことが重要だとし、教員を採用する上で重視するポイントとして以下の項目があげられている。

⁴ http://faculty.harvard.edu/files/fdd/files/best_practices_for_conducting_faculty_searches_v1.2.pdf

表3 教員採用に重要な項目例

- ・ 学問的なインパクト
- ・ 研究の生産性
- ・ 研究資金の獲得の可能性
- ・ 大学院生をメンター、魅了する能力
- ・ 学部生を教え、監督する能力
- ・ 同僚との協力・連携等へのコミット
- ・ 学部の優先分野との（候補者の研究分野の）関連性
- ・ 学部への貢献の可能性

出典：Harvard University, 2017. *Best Practices for Conducting Faculty Searches*. Cambridge, MA: Harvard University.

また、このガイドブックのなかで、女性候補者への推薦状にはステレオタイプ、偏見が往々にして入っているという。男性候補者への推薦状では、その候補者の研究は「独創性に富み、素晴らしい」といった研究に対する礼賛表現が多く使われるのに対して、女性候補者には研究に対する評価ではなく、人柄を評価する「心あたたか、協調性がある」等の表現が多いとのことで、そうしたステレオタイプ、偏見の入った推薦状に注意するように書かれている。一方で、本調査の現地調査のインタビューに参加したMITの女性教員は、ジェンダーによる差別により男女間にはどうしても研究機会に差があり、結果として研究実績の上で男性が上回っていることは否めないが、その分、業績以外のところでも評価する価値観をつくり、優秀な女性を採用することの重要性を強調していた。

3) 重要なポイント・教訓

女性教員を増やしていくために重要なことは、まず、組織としてトップの決断で組織体制、政策を整備し、目標の達成に向けてゆるぎない信念をもって取り組んでいくことである。今回の現地調査で最も驚いたのは、学長、プロボスト、アソシエート・プロボスト、学部長、副学部長といった組織で意思決定を担う主要アドミニストレーターに女性が多く登用されていることである。そして、こうした重要な役職に就く女性たちのジェンダー平等・多様化に対する強い信念とコミットである。何十年という間、動かなかったものを動かしたのは、女性たちの団結であり、戦略でもあった。つまり、一人の力では状況は変えられないが、組織化し、戦略的に多方面に働きかけることでこんなにも情勢が変わるのかという好事例ではないだろうか。そして、女性の力のみならず、男性の力・サポートの重要性も判明した。

組織体制のなかで重要だとわかったのは、教員採用にあたるサーチ・コミッティである。サーチ・コミッティは、新しく採用される教員が男性だけになるか、女性や少数派も含めて多様な人材が採用されるかを左右する組織である。このサーチ・コミッティが、従来の価値観に基づく考えだけで採用していたら、メンバーそれぞれの偏見による判断が避けられず、多様化は図れない。大学として、統一した方針・政策を持ち、中央で各学部の採用プロセスに問題がなかったか定期的にレビューし、監視する機能を持たせることの重要性がわかった。サーチ・コミッティのメンバーの偏見をできるだけ取り除き、メンバーが多様性にセンシティブティを持つように働きかけていく取り組みを継続的におこなわなくてはいけない。また、誰（女性や少数派）が採用されたかという結果だけが重要なのではなく、そのプロセス、つまりどのような候補者のプールがあるなかから選ばれたのか、ということがより重要であるかと

ということも判明した。サーチ・コミッティは、いかに優秀な女性・少数派を多く含んだ候補者のなかから最善の多様性に富んだ人材を採用することが期待されているのである。

サーチ・コミッティに限らず、主要な学部内のコミッティに女性教員を参画させることも、男女間の格差を防ぐ上で不可欠なことである。MITの事例から、女性がそうした意思決定の場に入っていなかったことで、男性教員に有利なように研究費・研究機会の分配や男性教員の給与の引き上げが話し合われていたことを女性教員は長い間知らずにいた。女性教員が孤立、疎外されないためにも、女性教員がそうした意思決定プロセスに加わり、情報が共有されることが不可欠といえる。また、サーチ・コミッティをはじめとする委員会に参画し、委員長を務めることで、女性はリーダーシップを身につけていけるのである。ハーバード大学で教員の多様化を担っている女性アドミニストレーターは、「私は、元々リーダーシップを持ち合わせていたわけではない。仕事を通じて身につけた。人は、責任を与えられて、仕事ができるようになり、リーダーシップも発揮できるようになる。元々持っているものではなく、鍛えられて身につくものだ」と語った。女性教員には、男性教員同様に、リーダーシップをとり、意思決定がおこなえる人材に育っていくための鍛錬の場、機会、プロセスが与えられなくてははいけない。

大学側の取り組みとは別に、女性教員側の重要ポイントは、ネットワークとメンタリングである。MITの事例では、女性教員が少なく、ジェンダー差別を受けていても長い間ほかの女性教員とつながることなく一人一人が悶々と耐えていたところで、女性教員が集まって悩みを打ち明けたことから同じような境遇に置かれていることを知り、1994年の最初の行動へと発展した。ボストン大学で、STEM分野の女性研究者・女性教員のネットワーク「ARROW (Advance, Recruit, Retain, and Organize Women)」に所属するSTEM分野で教員を続ける女性たちも、現地調査のインタビューで、重要なこととしてネットワークとメンタリングをあげた。女性は孤立しがちで、女性同士がつながり励まし合うことも重要であるが、彼女たちは、一人ではできないことが、団結することで学部長や学長に改善策を求め説得することができることの重要性を強調した。これは、まさにMITの1994年の行動に通じる。同様に、ARROWのメンバーの一人は、インタビューで、女性は自信が持てず励ますことが何より重要であるが、励ますことに加えて、どのようにキャリアを積んでいくか具体的な戦略についてもアドバイスできるメンターが必要だと語った。

MITをはじめ多くの大学のSTEM分野の学部が中心となって、すそ野を広げるべく、女子高校生を対象とするサマー・プログラムを実施している。サマー・プログラムを通して、周りの声に影響されることなく、科学や工学の面白さを女子に知ってもらい機会を提供することは重要である。また、数学やコンピューター・情報科学が女性には向かない、能力的に無理だとするジェンダー偏見を払しょくするには、科学や工学を専門としない女性たちも自分たちにもできると実感することが重要なかもしれない。現地調査のインタビューに参加したノースイースタン大学のコンピューター・情報科学部のアドミニストレーターによると、同大学では、コンピューター・情報科学部の女性学部長の方針として、コンピューター・情報科学を専攻していない学生もコンピューター関連科目が必須科目となっており、履修を通して学生は男女を問わずその面白さを実感し、自信も持つようになる、と語った。偏見やステレオタイプを地道に払しょくしていく取り組みも同時におこなっていくことが重要である。

おわりに

現地調査のインタビューを通して、米国のSTEM分野のジェンダー事情を垣間見ることができた。女性科学者に対する男性科学者の偏見は根深いものがあり、女性教員数の増数だけでは全面解決には至らない、まさに深刻なジェンダー問題であることがわかった。もちろん、女性科学者の数が増えることで、それまで、科学者は白人男性だけだった社会・人々のイメージは着実に変わってきていることは間違いない。また、米国には、ジェンダーや人種に対する差別や偏見がなくならないからこそ、その差別や偏見に対する社会の厳しい目もある。MITの1994年の理学部の女性教員の行動に端を発した調査結果に基づく取り組みや2005年のハーバード大学の女性学長による新体制での取り組みも、まさにそうした公正・正義を重視する社会・世論に後押しされたものであった。

一方、日本には、ジェンダー差別に対する社会の厳しい目がなく、メディアや世論を味方につけて改革を進めることは現状では難しい。しかし、MITにせよ、ハーバード大学にせよ、長い歴史のなかでジェンダー平等・多様化に積極的に取り組んだのは、ここ10数年～20年で、そのなかで一定の成果をあげたということは、できないわけではないのである。重要な手段は、やはり組織体制の変革なのではないだろうか。意思決定のできる主要ポストに女性を登用し、主要な意思決定組織に女性を参画させることがすべてなのではないだろうか。もちろん、こうしたポストに就く女性にジェンダー平等に対する強い信念とコミットがあることが前提である。現地調査でインタビューをした女性たちは、皆強かった。ジェンダー平等・多様化に対してゆるぎない信念を持って取り組んでいることが、インタビューの端々に感じられた。ただ、強い女性一人で達成できることはなく、団結する女性、そしてそれを理解し協力する男性の存在が不可欠であることも、この調査での大きな収穫であった。

今回の現地調査は1週間と時間が限られ、インタビューしたのも4大学9人と限られていたので、各大学の取り組み、成果、課題等に関する聞き取りに終わった。しかし、インタビューを通じて、大学院の女子学生たちは、博士号取得後に必ずしもポスドク（研究員）、教員のジョブ・トラックに乗らない問題が深刻にとらえられていることがわかった。教員にはならず、民間で職を得ているのだと思われるが、その理由は明確にはわからないとのことで、理由を分析し、教員になりたいと思いながら、ジェンダーによる制約を理由に断念しているのであれば、そうした要因を取り除き、女性が教員になりやすい環境を作っていかななくてはいけない。今後の調査・研究テーマとして、この要因分析が重要だと考える。この問題は、日本の大学も抱えるテーマであることから、調査・研究の実施価値はあるといえる。

参考文献

英語文献

- AASSA. 2015. *Women in Science and Technology in Asia*. Gyeonggi-Do, Republic of Korea: AASSA.
- AAUW. 2010. *Why So Few? Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics*. Washington D.C.: AAUW.
- Harvard University. 2016. *Best Practices for Conducting Faculty Searches*. Cambridge, MA: Harvard University.
- MIT. 1999. *A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT*. Cambridge, MA: MIT.
- MIT. 2011. *A Report on the Status of Women Faculty in the Schools of Science and Engineering at MIT, 2011*. Cambridge, MA: MIT.
- USAID. 2015. *Gender Equality in Science, Technology, Engineering, Agricultural Sciences and Mathematics (STEAM) Academic Pipeline – Challenges Transferring Knowledge to Practice*. Washington D.C.: USAID.

日本語文献

- 独立行政法人国立女性教育会館『大学における男女共同参画の推進』（2015年）
- お茶の水女子大学理系女性教育開発共同機構『キックオフシンポジウムの内容を収録した「地域～日本～世界で活躍する、多くの理系女性を育てるために、みんなで考えよう」』（2015年）