

## 「大学における多様性を推進するための教員採用マニュアル」

代表機関：名古屋大学

共同実施機関：岐阜大学・国立女性教育会館

### はじめに

大学が優秀な人材を確保するためには、教員採用人事において、性別や国籍等のバックグラウンドに関わらず、応募者の資質が正当に評価されることが大切です。また、確保した優秀な人材に、長期間、大学に貢献してもらうためには、大学が、着任した教員の能力を最大限に引き出すための組織文化や職場の体制を備えていることが重要です。マイノリティを包摂し、多様性を尊重する民主的な組織は、研究者個人がその才能を開花させることを可能にするだけでなく、集団としての創造性や活力を育む豊かな土壌を産みだします。本教員採用マニュアルは、大学が多様性の推進を通じて教育・研究上の秀でた成果を生み出すことができるよう、教員選考における注意事項を記載したものです。個人としての能力が高いだけでなく、そうした能力の開花を引き出すための組織文化や体制づくりに貢献できる優秀な人材を確保するため、本採用マニュアルを役立てていただくと幸いです。

### 1. 教員選考委員会で準備すべきこと

#### ① 教員選考委員会の構成

多様性に配慮した人事選考を行う場合、選考委員会の中に、多様なバックグラウンドをもつ応募者の能力を公正に評価できる視点や価値観を備えた選考委員会を配置することが重要です。そのためには、選考委員の構成自体が多様性を具現するものであることが大切です。たとえば、選考委員の構成がどちらかの性に偏ることを防ぐため、少ない方の性が1/4を下回らないようルールをもうけることを検討しましょう。部局内に十分な数の女性教員がいない場合には、学内の多様性推進に関わる中立的な組織から、選考委員会にオブザーバーを派遣してもらうための仕組みを作ることも考えられます。

また、委員会内の議論が特定の委員によって支配されたり、委員会内の力関係によって一部の委員が発言を控えたりすることがないように、事前に委員全員の参加を促す基本ルールを合意しておきましょう。

#### ② 「無意識のバイアス」研修受講の義務化

誰しもがもっている、自分自身では気がつきにくい偏見や認知の歪みに気づくことができるよう、委員会の席で「無意識のバイアス」研修ビデオ（「無意識のバイアスに気づく—大学におけるジェンダー平等を促すために—」）を全員で視聴し、意見交換の時間を設けます。名古屋大学および岐阜大学では、この研修ビデオを用いた研修の受講が義務化されています。

#### ③ 当該部局の女性や外国人等比率の確認

採用人事を行う当該部局の多様性に関わる現状のデータを事前に入手し、選考委員全員が、データに

基づく共通の現状認識をもつことが大切です。アカデミック・キャリアパスの各段階の女性比率だけでなく、過去の公募の応募者と採用者に占める女性比率を把握するようにしましょう。国立大学であれば毎年、「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する追跡調査報告書」（国立大学協会）向けに当該データを集計しているはずです。男女共同参画の担当部局に問い合わせましょう。

#### ④ 当該専門分野における女性や外国人研究者数・比率の把握

募集をかける専門分野全体として、女性や外国人研究者等の数が国内外にどれほどいて、その比率はどれくらいなのかを、学会等のデータから可能な限り事前に確認しておきましょう。また、この比率と比較して、当該部局の女性や外国人研究者比率は適正なのかどうか、選考委員会内で事前に話し合っておきましょう。特に応募者に占める女性や外国人研究者等の比率については、公募される職位に応じた学内外の数値をベンチマークとして目標を設定しましょう。例えば、教授職の公募であれば、当該分野の学会等に占める女性や外国人研究者比率と同等かそれ以上であることが大切です。また、助教職の公募であれば応募者の女性比率、外国人研究者比率は、当該学部・研究科の博士課程修了者の同比率を超えているべきでしょう。

#### ⑤ 多様性やワークライフバランス推進への積極姿勢をアピールする

募集要項に、多様性の推進やワークライフバランスを積極的に推進していることを明記し、関連するリンクを付記します。たとえば、名古屋大学では「〇〇研究科では、男女共同参画推進に積極的に取り組んでいます。名古屋大学の取り組みについては下記をご覧ください。 <http://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/>」や、「業績が同等の場合は女性を積極的に採用します。」等の文言を入れることを推奨しています。

#### <教員採用プロセスに関する海外のグッド・プラクティス>

スウェーデン（2022年ジェンダーギャップ指数ランキングで世界5位）のルンド大学およびチャルマース工科大学では、「無意識のバイアス・オブザーバー」制度を設けています。2日間程度の集中研修を受けた学内の「無意識のバイアス・オブザーバー」が、人事を行う教員選考委員会にオブザーバーとして出席し、そこでの意思決定のプロセスを記録し、報告書としてまとめます。オブザーバーが出席していることで、選考委員ひとりひとりが、自分がもつ思い込みや偏見に疑問をもち、考えるきっかけを得ることができます。また、オブザーバーによって作成される報告書は、人事を行った部局の構成員全員で共有し、無意識のバイアスを撤廃する努力が求められています。

これら二大学に加え、オーストラリア（ジェンダー・ギャップ・ランキング世界43位）の西シドニー大学では、教員選考委員会の構成上、どちらかの性を最低4割は入れるようルールを定めています。また、学内での昇任人事については、すべてのケースで多様性推進オフィスのスタッフが審査に加わることが定められています。

他にも、米国（ジェンダー・ギャップ・ランキング世界27位）にあるノースカロライナ州立大学では、学内に設置されている「制度的公正・多様性オフィス(Office for Institutional Equity and Diversity)」が「平等な機会と公正(Equal Opportunity and Equity)」担当職員を各部局に配置し、大学内の全採用プロセスをモニターしています。なお、このような雇用機会均等を取り扱う部署を設置することは、一定金額以上の公的資金を受け取っている雇用主の義務であり、特に教育機関では室長は副学長級であることが定められています。またオフィスには、人事や教育に関する博士号を持った専門スタッフが数十名単位で所属しているとのこと。

さらに、韓国（ジェンダー・ギャップ・ランキング世界99位）のソウル国立大学では、法律に基づき教員が一方の性に偏らないよう比率目標を定められており、その達成が法的義務となっています。同時に、ソウル国立大学として、採用に関する年次計画を立案し、その中で各部局ごとの女性教員の採用数の目標値も立てています。

\*世界経済フォーラムによる。日本のランキングは116位（146カ国中）

## 2. 審査基準の明確化

選考に先立ち、選考委員会内で応募者の審査基準を明確に定義し、事前に合意しておくことが非常に重要です。その際、以下の事項を参考にしてください。

- 出産、育児、介護等のライフイベントを経た応募者が、それを理由とする不当な評価を受けることがないように、審査基準の中にその旨を注意事項として明記します。また、応募者が出産、育児、介護、病気等の理由により、過去に研究活動を中断・遅延した期間があれば、その点を応募書類に記載できるよう、公募要項に明記しておくことも大切です。応募者が、そうした経験によって不利な評価を受けることを防ぐとともに、大学は、多様な人生経験を積んだ、ユニークな発想の研究者を採用できる可能性があることを認識しましょう。ただし、面接の場で、候補者の婚姻状況や家族構成に関する質問はこちらからは行わないのが原則です。候補者からそれらについての話があった場合には（例：出産育児による研究活動の中断）、誠実に対応します。
- 業績や経験年数および研究資金獲得実績等で高い評価を得る候補者であっても、現有教員の「年齢構成」や「専門領域の分布」等を考慮して、最終的な選考に残らない場合もあり得ます。同様に、現有教員の「多様性」を考慮した結果、いかに優秀な候補者であっても、最終選考に残せない場合があり得ることを、選考委員全員が認識する必要があります。選考プロセスを二段階に分け、採用可能な評価基準を満たす候補者をまずは絞り込み、その中から、現有教員の「年齢構成」や「専門領域の分布」の他、「多様性」を考慮に入れて、最終的な判断につなげる方法を検討してください。
- 応募者自身のバックグラウンドが多様性を具現しているかどうかとは別に、応募者が過去に、多様な属性をもつ学生や、その他の集団を指導した経験があること、着任後に教育や研究の場で多様性の推進に貢献する能力や意欲があることも、評価基準に加えましょう。そうした点について、面接で応募者に意見を述べてもらい、評価に反映させます。
- 教授等、管理運営上の責任を担うポストの採用人事を行う場合、多様性や包摂性に対する候補者の意識が、若手教員の育成を大きく左右することを認識しましょう。それらに関わる候補者の考え方や意見を、面接の場で確認します。

### 審査プロセスに関する海外のグッド・プラクティス

欧米の大学では、候補者のショートリストに女性が含まれない場合、再度公募をかけることが実践されています。スウェーデンのルンド大学、チャルマース工科大学、米国ノースカロライナ州立大学がその例です。オーストラリアの西シドニー大学では、大学のジェンダー平等計画の中で、ショートリストに占める女性比率の目標を40%に設定しています。

また、これらの大学では、候補者が大学における多様性の担保に貢献する能力や経験を備えているかを評価基準の中に含めています。さらに、審査プロセスの透明性を高めるため、採用・不採用の理由を応募者ごとに記録として残し、不採用者が採用者に関する情報公開請求をする場合に備えています。

### 3. 多様な応募者の確保に向けて

#### ① 応募者の負担軽減

応募時に提出すべき書類や手続きが煩雑だと、応募者が置かれた状況によっては、たとえ優秀でも応募の意欲をそがれることがあります。応募者への不要な負担を軽減するため、以下の方策を検討してみてください。

- ▶ 応募書式は自由とし、応募手続きにはオンラインまたは電子メールを活用する。
- ▶ 書類選考を、第一次、第二次と分け、第一次書類選考に必要な書類として、履歴書、教育研究業績書、研究資金獲得状況を示す書類等を求めることとする。また、教育研究業績書では、各業績に対する概要等の提出は求めない。
- ▶ 学位記や資格証明等の取得は、戸籍名とは異なる通称名利用者の場合入手する度に本人確認のための手間と時間を要する。これらの証明書を、第一次書類選考では求めない。

#### ② 多様な応募者の確保

- ▶ 女性やマイノリティの応募者が少ないと予想される場合、選考委員会は積極的なリクルート活動を行ってください。教員が、自分に身近な研究者仲間のネットワークを利用して、優れた候補者の発掘を試みることは、広く行われています。ただし、現有教員に男性が多い場合、彼らがつなぐネットワークの中に積極的に参加している女性研究者やそれ以外のマイノリティ研究者の数がもともと少ない可能性があります。逆に、女性研究者やそれ以外のマイノリティ研究者は、それぞれのバックグラウンドに共通点が多い者同士のネットワークでつながっている場合があるので、あえてそうしたネットワークに接触し、多様な候補者に応募を促す努力をしましょう。
- ▶ 公募については、できる限り国際公募を原則とし、海外の研究者ネットワークにもアクセスして、世界中から優秀な候補者をリクルートします。国内には女性研究者が少ない分野であっても、グローバルにみれば、応募可能な女性研究者が多数存在する場合があります。特に、国内で女性やその他のマイノリティが参入しにくい研究分野の場合、彼らは海外の大学で学位取得をめざす場合が少なくないことを認識しましょう。

#### ③ 募集する専門分野の範囲を広げる

募集する専門分野を狭く限定しすぎると、多様な候補者に応募を促そうにも、そもそもの母集団が小さすぎて候補者が見つからないことがあります。また、募集分野の要件に厳密に応えようとする研究者ほど、たとえ優秀であっても、狭く限定された特定分野の研究テーマやアプローチから少しでもずれると、応募を控える傾向にあります。ひとりでも多くの優秀な候補者を確保し、既存の分類による細分化された専門分野におさまらない、ダイナミックな発想をもつ人材の雇用を可能にするためにも、募集する専門分野を可能な限り広く設定することが大切です。

## 募集する研究分野を広げるためのグッド・プラクティス

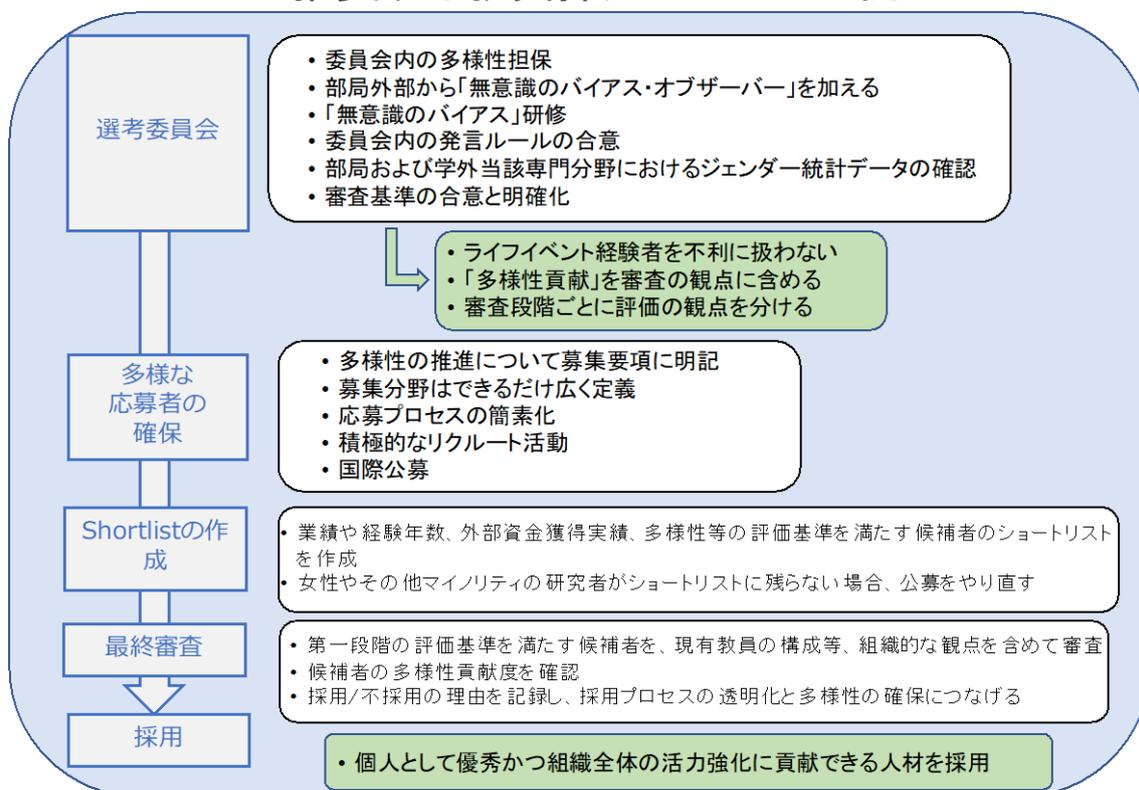
*An Inclusive Academy: Achieving Diversity and Excellence* (MIT Press, 2018)の著者である Abigail Stewart と Virginia Valian は、特定の研究テーマや手法を前提にした募集分野の設定は、応募者の数を極少化し、多様なバックグラウンドをもつ応募者を集められないと指摘しています。たとえば心理学の分野で「社会心理におけるスティグマやステレオタイプの研究を行う研究者」を募集するよりも、「心理学分野において将来性ある研究プログラムを実行できる研究者」として募集をかける方が、多様なバックグラウンドをもつ優秀な応募者の確保に効果的だとしています。

また、名古屋大学における理系分野の公募の際、「バイオサイエンス」、「バイオメカニクス」、「環境学」等、複数の伝統的な学問分野を統合する括りを用い、多様なバックグラウンドをもつ研究者の応募を可能にした事例があります。

## 4. 教員採用のプロセスの標準化と学内での共有

ここまで見てきたように多様で活力ある大学を実現するために、できることはたくさんあります。取り組みを進める上で重要なことは、それぞれの大学、部局の事情に応じて採用プロセスを標準化し、学内で共有することです。ぜひ、本マニュアルを参考にオリジナルの教員採用マニュアルを作ってください。

### 推奨する教員採用プロセスの例



## 5 参考資料

国立大学協会 「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する追跡調査報告書」

(<https://www.janu.jp/janu/gender/>)

Stewart, Abigail J., and Virginia Vailan, 2018, *An Inclusive Academy: Achieving Diversity and Excellence*, Cambridge: MIT Press.

World Economic Forum. “Global gender gap report 2022.” (<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>)