

女性研究者活躍促進を支える制度と大学の取組の構造分析 —国際比較からみた日本への示唆—

三枝 麻由美*

本論文¹は、女性研究者活躍促進を支える国レベルの制度的枠組と大学の取組の関係を構造的に分析し、日本への示唆を導くことを目的とする。米国、スウェーデン、オーストラリア、韓国、シンガポールおよび日本（名古屋大学）を対象に比較分析を行った。その結果、各国の制度的枠組は「直接規制型」、「誘導・評価型」、「裁量型」の3類型に整理され、採用プロセスに関する取組は応募段階からプロセス全体を改善する「プロセス管理型」と結果指標の達成を重視する「結果管理型」に大別されることを示した。日本および名古屋大学の取組は、3類型とは異なる「努力義務型」の制度的枠組のもと、「結果管理型」を中心に展開されており、「プロセス管理型」への転換と国レベルの制度的枠組と大学の取組を統合した政策設計の必要性を論じた。

キーワード：女性研究者、ジェンダー平等、大学教員採用、制度分析、国際比較

第1章 はじめに

近年、大学における女性研究者の活躍促進は、研究力の向上や多様性の確保の観点から、国際的に重要な政策課題として位置づけられている。とりわけ欧米諸国や一部のアジア諸国においては、ジェンダー平等の実現に向けた制度整備が進展しており、大学においても組織的かつ体系的な取組が展開されている（大坪 2021；小川 2021）。具体的には、女性研究者の活躍促進に関する政策的取組としては、米国における国立科学財団（NSF）の ADVANCE プログラムが代表的である²。同プログラムは 2001 年に開始され、女性研究者をめぐる採用・昇進、研究環境や組織文化の改革を通じて、大学におけるジェンダー不均衡の構造的要因の解消を目的とする制度として展開さ

れてきた（DeAro et al., 2019; Laursen & De Welde, 2019；大坪 2021）。

一方で、日本においても女性研究者の割合は徐々に増加しているものの、依然として国際的に見て低い水準にとどまっており、大学における女性研究者の活躍促進は重要な政策課題として認識されている（河野 2021）。米国の NSF ADVANCE をモデルとしつつ、文部科学省は 2006 年以降、「女性研究者研究活動支援事業」を皮切りに、その後「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」へと発展させながら、数多くの機関に対して資金提供を行い、女性研究者の採用・定着、研究環境の改善を進めてきた（大坪・横山 2021；Kodate & Kodate, 2016）。

日本ではこれまで、女性研究者支援に関する各種事業の実施や、両立支援制度の整備などが進め

*名古屋大学ジェンダーダイバーシティセンター 准教授

¹ 本論文は、文部科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析型）」（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、実施期間：令和 2～3 年度）において実施された調査に基づくものである。本調査の遂行にあたり、多大なご協力を賜った関係各位に対し、ここに深く謝意を表する。

² 米国国立科学財団（National Science Foundation: NSF）が 2001 年に開始した ADVANCE プログラムは、主に自然科学系分野における女性研究者の活躍促進を目的として、個人支援にとどまらず、採用・昇進・研究環境および組織文化の改革を通じて、大学におけるジェンダー不均衡の構造的要因の解消を目指す研究助成プログラムである。<https://www.nsf.gov/funding/opportunities/advance-advance-organizational-change-gender-equity-stem-academic/5383/nsf20-554> (06/01/2026)

られてきた。しかしながら、これらの取組については、全国ダイバーシティネットワークのウェブサイト³等において一定の蓄積が見られるものの、その全体像や効果を体系的に分析した研究は必ずしも十分ではない。とりわけ、大学ごとに展開されている取組を横断的に整理し、国レベルでの制度的枠組との関係から検討した研究はほとんど見られない。

他方、女性研究者のキャリア形成や大学組織におけるジェンダー不均衡に関しては、欧米を中心にこれまで多くの研究が蓄積されてきた。例えば、女性研究者がキャリアの各段階で減少していく現象は「leaky pipeline」として広く指摘されている（Blickenstaff, 2005）。その要因として、採用や昇進におけるバイアス、研究環境やワーク・ライフ・バランスの問題、組織文化の影響などが挙げられている（Britton, 2016; Ceci & Williams, 2011; Moss-Racusin et al., 2012; Rapport et al., 2001; Wennerås & Wold, 1997; Xie & Shauman, 2003）。また近年では、個人の能力や志向だけでなく、制度や組織の構造が女性研究者のキャリアに与える影響が強調されており、ジェンダー平等の実現には大学組織全体の改革が不可欠であることが指摘されている（Morley, 2013）。

さらに、欧州を中心に、ジェンダー平等計画（Gender Equality Plan: GEP）が導入されている。ジェンダー平等計画とは、組織におけるジェンダー平等の推進を目的として策定される計画であり、ジェンダー統計に基づく現状分析、目標設定、具体的施策、および進捗管理を含む。欧州連合（EU）では、研究助成プログラムである Horizon Europe への参加要件としてジェンダー平等計画の策定が求められており、研究資金の配分を通じて大学の行動を促す誘導・評価型の制度と位置づけられる（European Commission, 2021）。

こうした課題を踏まえ、近年では海外の先進的な取組に関心が集まっている。海外大学において

は、女性研究者の活躍促進に向けた多様な施策が展開されており、その中には日本にとって示唆に富む取組も少なくない。しかしながら、既存の研究や報告においては、個別事例の紹介にとどまるものが多く、それらの取組がどのような構造のもとで機能しているのかについて、大学レベルの取組と国レベルの制度的枠組との関係に着目した体系的な分析は十分ではない。

以上の点を踏まえ、本論文は、女性研究者活躍促進を支える国レベルの制度的枠組と大学の取組との関係を明らかにし、日本への示唆を導くことを目的とする。具体的には、欧米およびアジアの主要大学を対象としたインタビュー調査および関連資料の分析に基づき、国レベルの制度的枠組、採用プロセス、研究環境整備という三つの観点から比較分析を行い、それらの構造的特徴を明らかにする。さらに、日本の事例として名古屋大学を取り上げ、日本の大学における課題と今後の方向性について検討する。

本論文の構成は以下のとおりである。第2章では、本研究の分析枠組および方法について説明する。第3章では、女性研究者活躍促進を支える国レベルでの制度的枠組について国際比較の観点から検討する。第4章では、海外大学における女性研究者活躍促進の取組を整理し、その特徴を明らかにする。第5章では、以上の分析を踏まえ、名古屋大学を事例として、日本の大学における課題と今後の方向性について論じる。最後に、第6章において本論文の結論を示す。

第2章 分析枠組と研究方法

2.1 分析枠組

本論文では、女性研究者活躍促進を分析するため、「国レベルでの制度的枠組」「採用プロセス」「研究環境整備」の三つの観点を設定する。国レベルでの制度的枠組については、大学における取組を規定する法制度や政策に着目し、計画策定の義務

³ <https://opened.network/> (06/01/2026)

化、モニタリング、インセンティブおよび規制の仕組みを分析する。採用プロセスについては、採用プロセスの管理・モニタリング、女性応募者の確保、審査の公平性の確保という観点から取組を整理する。研究環境整備については、採用後の研究者が継続的に研究活動を行うための環境に関わる取組を対象とし、両立支援、研究支援、組織文化の改革に着目して分析する。

2.2 調査対象とデータ

本研究では、欧米およびアジアの主要大学を対象として調査を実施した。具体的には、米国、スウェーデン、オーストラリア、韓国、シンガポールに所在する計5大学を対象とし、2021年10月から2022年3月までの約半年間において、各大学の執行部、多様性推進部門の責任者、教員（自然科学系・人文社会科学系）等の計17名に対してインタビュー調査を行った（図表1参照）。調査対象とした大学は、ノースカロライナ州立大学、ルンド大学⁴、西シドニー大学、ソウル国立大学、シンガポール国立大学である。調査対象大学は、女性研究者の活躍促進に関する先進的な取組を実施している大学を中心に選定し、地域的多様性および制度的枠組の違いを考慮して構成した。選定にあたっては、各国を代表する主要大学であ

ることに加え、筆者の所属機関との制度的交流実績を有し、調査に必要な協力体制や情報へのアクセスが見込まれることを条件とした。また、ジェンダー平等推進に関する先進的な取組を実施している点も重視した⁵。

加えて、本研究では、日本における制度的枠組のもとでの大学の取組を検討するため、名古屋大学を事例として分析対象に含めた。名古屋大学は女性研究者活躍促進に継続的に取り組んできた国内有数の先進事例であり、海外大学との比較を通じて、日本の大学における取組の特徴と課題を検討するための事例として位置づける。

データ収集は、オンラインによるインタビュー調査および関連資料の収集・分析によって行った。インタビューは半構造化形式で実施し、各大学における取組の内容、実施体制、制度的枠組との関係などについて聴取した。加えて、各大学の公式文書や関連報告書、政策資料等を収集し、インタビューで得られた情報の補完および検証を行った。

2.3 分析方法

本研究では、収集したデータをもとに、上述した分析枠組に沿って各大学の取組を整理し、共通点および相違点を抽出した。本研究の目的は特定

図表1. インタビュー回答者リスト

ノースカロライナ州立大学	執行部（多様性推進）	自然科学系準教授	人文社会科学系教授	多様性推進室
ルンド大学	執行部（医学系）	自然科学系教授	人文社会科学系教授	——
西シドニー大学	執行部（社会科学系）	自然科学系準教授	人文社会科学系教授	多様性推進室
ソウル国立大学	——	自然科学系教授 ^{*1}	人文社会科学系準教授	多様性推進委員会
シンガポール国立大学	執行部（自然科学系）	自然科学系準教授	人文社会科学系準教授	——

*1 全学組織である多様性推進委員会委員長を務める。

⁴ ノースカロライナ州立大学は、米国南東部に位置する州立研究大学であり、理工農学分野に強みを持つ。連邦政府との契約関係を有する大学として、アファーマティブ・アクション制度に基づく採用管理が義務付けられており、NSF ADVANCE プログラムの採択大学としても知られる。ルンド大学は、スウェーデン南部に位置する同国最大規模の総合大学であり、EU 研究助成プログラムへの参加実績を持つ。いずれも、各国における女性研究者活躍促進の先進的な取組を展開する大学として選定した。

⁵ 例えば、西シドニー大学は、2019年時点で Times Higher Education による大学インパクトランキング（SDG5：ジェンダー平等）において世界第1位と評価されていた。

の大学のグッド・プラクティスを紹介することではなく、女性研究者活躍促進の取組と制度的枠組との関係を比較分析し、その構造的特徴を明らかにすることにある。

本研究の分析にあたっては、以下の点に留意する必要がある。第一に、調査対象が限定された大学に基づくものであるため、分析結果が各国の大学全体を代表するものではない可能性がある。第二に、主として質的データに基づく分析であるため、各取組の効果を定量的に評価することは本研究の範囲を超えている。第三に、本研究はインタビュー調査を主たるデータ源としているが、本論文では紙幅の制約および複数大学にわたる比較分析の全体像を示すことを優先する観点から、個々のインタビューのコメントは掲載せず、インタビューで得られた知見を各大学の公開資料や政策文書との照合を通じて整理・分析した結果を記述している。

第3章 女性研究者活躍促進を支える国レベルでの制度的枠組の比較

3.1 国レベルでの制度的枠組の類型

ここでは、各国の制度をその性質に基づき、①直接規制型、②誘導・評価型、③裁量型の3類型に整理する（図表2）。「直接規制型」とは、法令等により具体的な行動や目標が義務付けられ、未達の場合には法的制裁やペナルティが課される制度を指す。大学の行動が外部から強制的に規定される点にこの類型の本質的な特徴があり、以下で示すように、米国、スウェーデン、韓国の制度がこれに該当する。

「誘導・評価型」とは、法的義務や直接規制によって大学の行動を強制するのではなく、資金配分や助成要件を通じた誘導と、外部機関による評価・認証を組み合わせることで、大学における取組を促す制度類型である。大学は制度的義務としてではなく、資金獲得や社会的評価との関係から

図表 2. 女性研究者活躍促進を支える国レベルでの制度的枠組の比較

国名	米国	スウェーデン	オーストラリア	韓国	シンガポール	日本
類型	直接規制型	直接規制型 + 誘導・評価型	誘導・評価型	直接規制型	裁量型	努力義務型
主要法制度・政策	- 雇用差別禁止義務 (Title VII・IX) - アフォーメティブ・アクション計画 (AAP) の策定・報告義務	- 差別禁止法 - ジェンダー平等計画 (GEP) 策定義務 (Horizon Europe参加要件)	職場男女平等法 (データ報告義務)	教育公務員法 (女性教員比率25%目標・国公立大学)	- 明示的な制度的義務なし - 大学の裁量に委ねられている	男女共同参画基本計画及び科学技術・イノベーション基本計画による女性研究者在職・新規採用比率の数値目標
モニタリング・評価の仕組み	- ジェンダー統計の収集・報告 (AAP) - 採用状況のモニタリング - 不採用者の異議申立・訴訟制度	- 採用過程の透明性・説明責任の確保 - 平等オンブズマンへの申立制度 - GEPに基づく定期報告	- Athena SWANによる評価・認証 - 職場男女平等機関への年次報告	- 女性教員比率の数値目標管理 - 多様性推進委員会による事後審査	- 特になし - 各大学の自主的取組に依存	- ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ - 女性教員比率等の報告 (国立大学)
インセンティブ・強制力	- 差別的取扱いへの訴訟リスク - 連邦政府契約維持 - NSF ADVANCEによる外部資金	- 差別禁止法違反への制裁 (平等オンブズマン経由) - Horizon Europeによる助成 (誘導)	- Athena SWAN認証 (研究資金獲得と連動) - 非報告組織の公表 (社会的評価)	- 比率未達の場合の指導・勧告 - 交付金配分への反映 (一部)	特になし	- 運営費交付金の傾斜配分 (国立大学) - ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブの外部資金

戦略的に取組を推進する構造となっている点に特徴がある。本章で示すように、オーストラリアおよびスウェーデンの制度がこれに該当する。

「裁量型」とは、明示的な規制や評価制度を伴わず、政策的方向性は示されるものの、具体的な数値目標や実施基準の設定、およびその達成に向けた取組の内容がすべて各大学の戦略やリーダーシップの判断に委ねられる制度を指す。以下で示すように、シンガポールの制度がこれに該当する。

なお、日本の制度は、これら3種類のいずれにも完全には該当しない「努力義務型」の性格を有している。裁量型と異なり国レベルにおいて女性研究者比率等に関する数値目標は示されるものの、直接規制型とは異なりその達成は努力義務にとどまり、未達の場合のペナルティが課されないのみならず、未達の要因を分析・報告することも制度的に義務付けられていない点に特徴がある。

3.2 米国

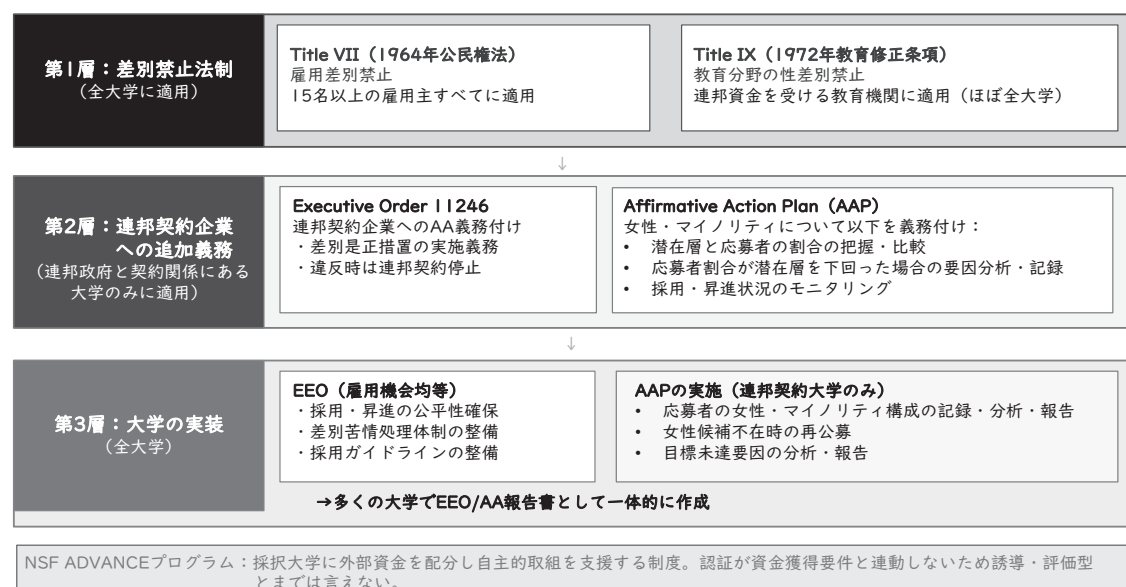
米国における女性研究者の活躍促進は、差別禁

止法制を基盤としつつ、連邦契約企業への追加義務および大学の実装という3層の階層構造を通じて担保されている（図表3）。第1層として、Title VIIに基づき、雇用主は性別による差別を行わない義務を負い、また Title IXに基づき教育機関においても性差別が禁止されており、採用過程においても合理的かつ説明可能な手続きが求められる⁶。これらはほぼすべての大学に適用される。

第2層として、連邦政府との契約関係にある大学に対しては、大統領令11246（Executive Order 11246）に基づきアファーマティブ・アクション・プラン（AAP）の策定および実施が義務付けられている。AAPのもとでは、女性・マイノリティを対象として、潜在層と応募者の割合の把握・比較、応募者の割合が潜在層の割合を下回った場合の要因分析・記録、採用・昇進状況の継続的モニタリングが義務付けられており、違反した場合には連邦契約の停止という制裁が伴う。

第3層として、大学の実装レベルでは、雇用機会均等（Equal Employment Opportunity: EEO）

図表3. 米国における女性研究者活躍促進に関する階層構造（直接規制型）



⁶ 米国では、Title IX等の差別禁止法制のもとで教育機関に説明責任が求められており、不採用者による異議申立や訴訟の可能性が制度的に担保されている。U.S. Department of Education. “Title IX and sex discrimination.” <https://www.ed.gov/laws-and-policy/civil-rights-laws/title-ix-and-sex-discrimination> (06/01/2026)

の枠組のもとで、採用・昇進の公平性確保、差別苦情処理体制の整備、採用ガイドラインの整備が行われている。連邦契約大学においてはさらにAAPの実施として、応募者の女性・マイノリティ構成の記録・分析・報告、女性候補不在時の再公募、目標未達要因の分析・報告が義務付けられている。多くの大学ではEEOとAAPを統合した「EEO/AA 報告書」として一体的に運用している。

このように、差別禁止法制とアファーマティブ・アクション制度は直接規制型の制度として大学の採用プロセスに組み込まれている。一方、図表3の参考を示すとおり、NSFのADVANCEプログラムは採択大学に外部資金を配分し取組を支援する任意の制度であり、義務付けではなく採択大学のみを対象とする。後述するAthena SWANのように認証取得が他の研究資金獲得要件と直接連動する仕組みは整備されておらず、大学の自主的な改善を促す誘導的な側面を有するものの、組織変革を強力に後押しするインセンティブとしては限定的である。したがって、米国の制度的枠組の中心は依然として直接規制型に位置づけられる。

3.3 スウェーデン

スウェーデンにおいては、差別禁止法(Diskrimineringslagen)が「禁止規定」と「積極的措置(active measures)」⁷の両方を含む一体的な法律として構成されている(図表4)。禁止規定は性別等による差別を禁止するものであり、雇用・教育・サービス等の広範な領域を対象とする。積極的措置は、これらの領域において、調査・分析・措置・評価という一連のプロセスを継続的に実施することを求めるものであり、結果の文書化・報告が義務付けられている⁸。

不採用となった応募者は採用された者の資格や選考結果に関する情報について説明を求めることが可能であり、差別が疑われる場合には平等オンブズマンに申し立てることができる。これらの点において、採用に関する説明責任や報告義務が制度的に定められており、直接規制型の性格を有している。ただし、制裁の執行は平等オンブズマンを通じた間接的なものであり、米国のように当事者が直接訴訟を通じて損害賠償を求めたり、連邦政府契約の停止といった強力な強制力が発動されたりする仕組みとは異なる。

さらに、スウェーデンはEUの加盟国であるため、EUの研究助成制度の影響を受けている。Horizon Europeは研究資金の配分を通じて大学の行動変容を促す誘導・評価型の制度であり、その参加要件としてジェンダー平等計画(GEP)の策定・提出が各大学に義務付けられている。GEPには、採用・昇進過程の透明性・説明責任の確保、女性候補不在時の再公募、ジェンダー統計の収集・分析・定期報告といった採用関連事項に加え、無意識のバイアス研修の実施やワークライフバランス支援策の整備等の環境整備事項が定められている。研究資金の獲得とGEPの整備が直接結びつくという点において、資金配分を梃子として大学の行動変容を促す誘導・評価型の性格を有している⁹。

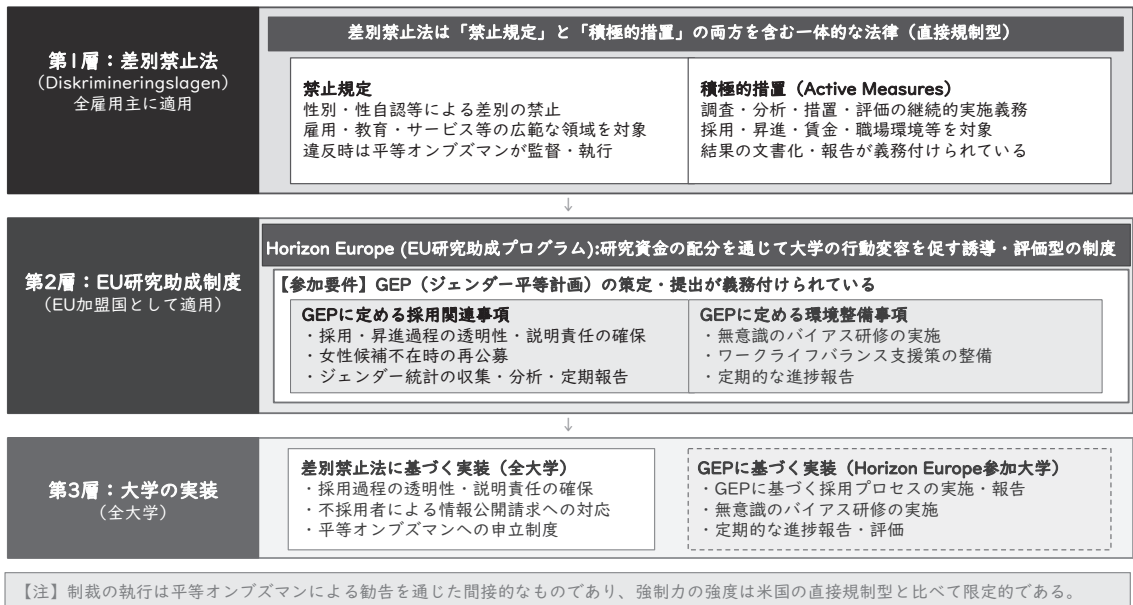
このように、スウェーデンの制度的枠組は、差別禁止法に基づく直接規制型の要素を基盤としつつ、EUのHorizon Europeを通じた誘導・評価型の側面も併せ持つ複合的な構造を有している。本研究では、こうした複合的な性格を踏まえ、スウェーデンの制度を直接規制型と誘導・評価型の複合型として位置づける。

⁷ “Discrimination Act, 2008:567. https://www.do.se/choose-language/english/active-measures?utm_source=chatgpt.com (06/01/2026)

⁸ KTH Royal Institute of Technology, Karolinska Institute. “Swedish discrimination law.” https://intra.kth.se/en/styrning/jamstalldhet/necessaren/integrering-av-jml-i/diskrimineringslagen-1.1352400?utm_source=chatgpt.com (06/01/2026)

⁹ Gender Equality in Academia and Research- GEAR tool. https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/horizon-europe-gep-criterion?language_content_entity=en&utm_source=chatgpt.com (06/01/2026)

図表 4. スウェーデンにおける女性研究者活躍促進に関する階層構造（直接規制型および誘導・評価型の複合型）



3.4 オーストラリア

オーストラリアにおいては、職場男女平等法 (Workplace Gender Equality Act 2012) に基づき、一定規模以上の組織に対して男女別の雇用状況や管理職比率、賃金格差等に関するデータの職場男女平等機関 (WGEA) への年次報告が義務付けられている¹⁰ (図表 5)。ただし、この制度はアメリカの Title VII とは異なり差別的行為そのものを禁止し制裁を課す規定を持たず、後述する韓国の教育公務員法のように数値目標の達成を義務付けるものでもない。データの報告と公開を通じて透明性を確保し、報告を怠った組織が公表される仕組みを通じた社会的評価によって組織の行動変容を促す点に特徴があり、誘導・評価型の性格を有している。

加えて、オーストラリアにおける女性研究者活躍促進の制度として、Athena SWAN が存在する。もともとイギリスで開発されたこの制度は、大学のジェンダー平等の取組を評価・認証するものであり、各大学に対して現状分析および行動計画の

策定を求めることで組織改革を促進している。認証要件として現状分析・行動計画の策定・提出が求められ、外部評価を経て認証が付与される。オーストラリアにおいては、Athena SWAN の認証取得が研究資金獲得の要件と結びつく場合があり、大学にとって認証取得の戦略的意義は大きい。この点において、Athena SWAN は評価・認証を通じた誘導という誘導・評価型の仕組みとして機能している。

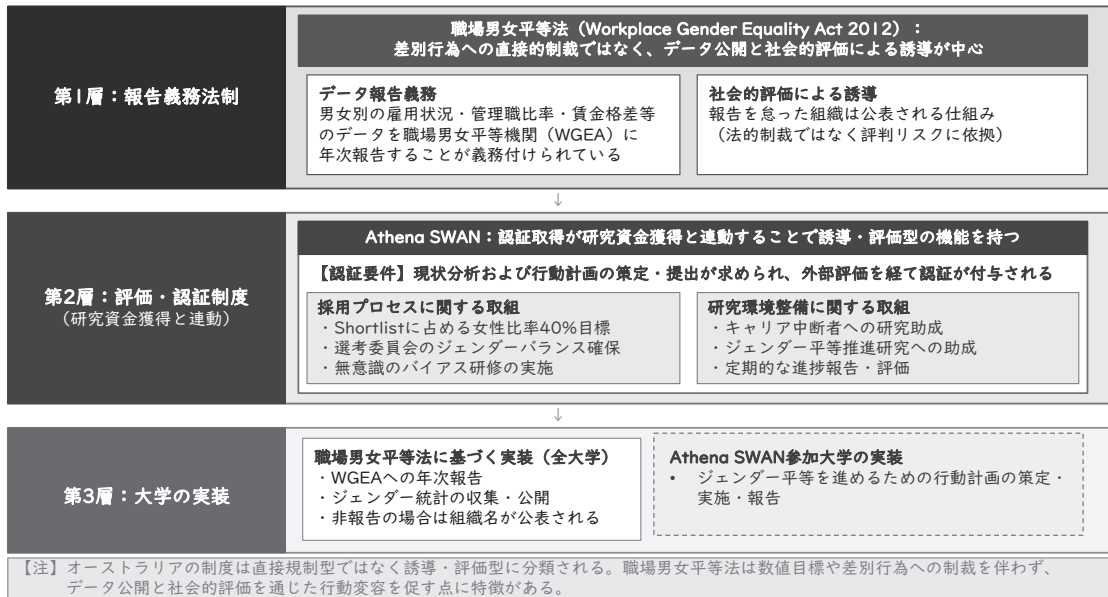
このように、オーストラリアの制度的枠組は、職場男女平等法に基づく報告義務とデータ公開による社会的評価を基盤としつつ、Athena SWAN による評価・認証制度と結びつくことで、誘導・評価型の性格を有している。直接的な法的制裁ではなく、透明性の確保と評価を通じた誘導が制度の中心的なメカニズムとして機能している点に、本類型の特徴が端的に示されている。

3.5 韓国

韓国においては、女性研究者の活躍促進に関す

¹⁰ Australian government. Workplace gender equality act 2012. <https://www.legislation.gov.au/C2004A03332/2016-07-01/text> (06/01/2026)

図表 5. オーストラリアにおける女性研究者活躍促進に関する階層構造（誘導・評価型）



る取組が法制度として位置づけられている（図表6）。教育公務員法の改正により、国公立大学を対象として女性教員比率に関する数値目標が設定されており、2030年までに25%へ引き上げることが求められている¹¹。国公立の各大学はこれに対応した採用計画の策定および進捗管理を行うことが義務付けられており、目標未達の場合には指導・勧告が行われるほか、交付金配分への反映も一部で導入されている。これらの点において、韓国の制度は数値目標の設定・進捗管理・未達への対応という一連の仕組みを備えており、直接規制型の制度として位置づけられる。

ただし、この制度は女性教員在職比率という結果指標の数値目標管理が中心であり、応募プロセスにおけるジェンダー統計の収集や統計管理は制度的に義務付けられていない。また、数値目標が国公立大学に限定されている点や、未達に対する制裁の強度が米国と比べて限定的である点において、直接規制型の中でも相対的に強制力が弱い制

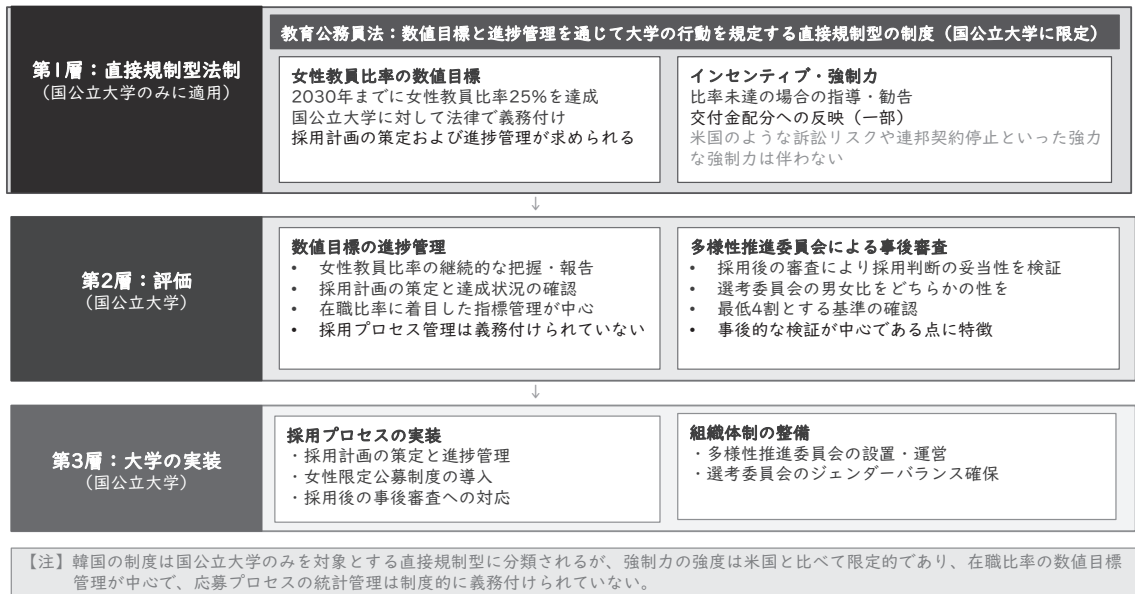
度として留意する必要がある。その実効性や運用の程度については、今後の継続的な検証が求められる。

3.6 シンガポール

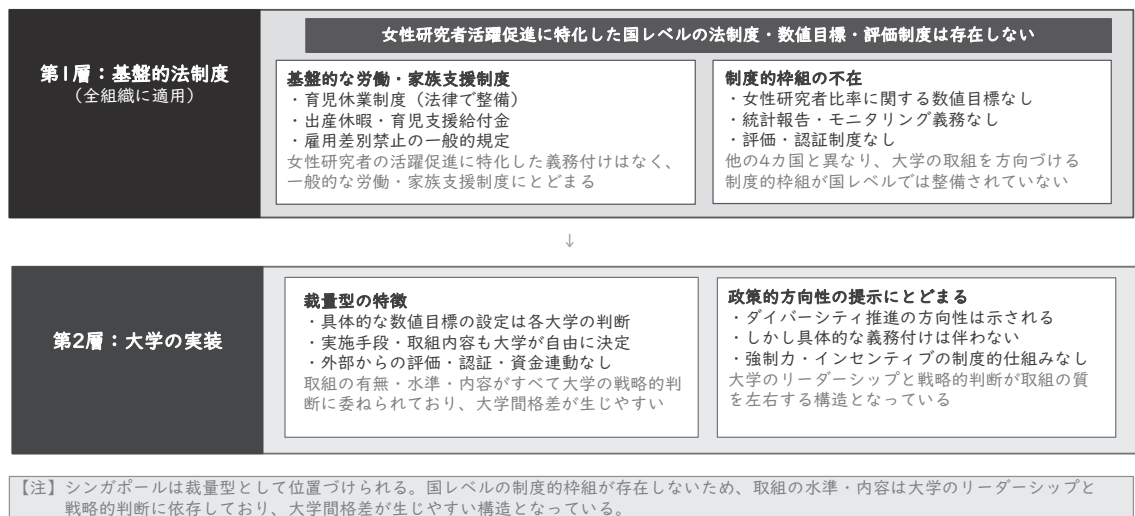
シンガポールにおいては、育児休業制度等の基盤的な支援制度は法律で整備されているものの、女性研究者の活躍促進に特化した国レベルの法制度・数値目標・評価制度は存在しない（図表7）。米国・スウェーデン・韓国に見られるような法的拘束力を伴う直接規制型の仕組みも、オーストラリアのような評価・認証を通じた誘導・評価型の仕組みも整備されておらず、女性研究者の活躍促進に向けた具体的な数値目標や実施基準の設定、およびその達成に向けた取組の内容は各大学の裁量に委ねられている。取組の有無や水準は大学の戦略やリーダーシップの判断に全面的に依存しており、大学間格差が生じやすい点にこのタイプの構造的特徴がある。この点において、シンガポール

¹¹ Yonhap news (2020.07.18). “S. Korea aims to up proportion of female professors in nat’l universities to 25 per cent by 2023.” https://en.yna.co.kr/view/AEN20200715006100315?utm_source=chatgpt.com (06/01/2026)

図表 6. 韓国における女性研究者活躍促進に関する階層構造（直接規制型）



図表 7. シンガポールにおける女性研究者活躍促進に関する階層構造（裁量型）



の制度は裁量型として位置づけられる。

第4章 海外大学における女性研究者活躍促進の取組

4.1 大学レベルでの採用プロセスにおける取組

本章ではこうした制度的枠組のもとで各大学の取組がどのように展開されているかを検討する。ここでは、図表8に基づき、大学レベルでの採

用プロセスにおける取組を「採用プロセスの管理・モニタリング」「女性応募者の確保」「審査の公平性の確保」の三つの側面から整理する。

まず、「採用プロセスの管理・モニタリング」に関する取組である。直接規制型の制度的枠組のもとに置かれる米国のノースカロライナ州立大学では、差別禁止法制およびアファーマティブ・アクション制度に基づき、採用に関するジェンダー統計の収集と報告が義務づけられており、採用結

果は継続的にモニタリングされる仕組みが整備されている。具体的には、公募職に応募し得る潜在的な候補者層を把握するため、当該分野の学会等における女性やマイノリティの研究者の割合を参照し、その水準に見合う応募者構成となるよう幅広く公募を実施する。この報告は新規採用の職ごとに個別に作成されており、各職の性別・人種等を含む潜在層の構成・応募者構成・選考過程・結果が1件ずつ詳細に記録・公開される。最終的な応募者に占める女性やマイノリティの割合が潜在層の割合を下回った場合には、その要因を分析し報告書として記録することが求められる。加えて、EEOに関する採用ガイドラインが整備され、採用プロセス全体において公平性が制度的に担保されており、多くの大学でEEOとAAを統合した「EEO/AA報告書」として一体的に運用されている。このように、データに基づく計画と評価の循環が直接規制型の制度的枠組によって支えられている。

同様に、スウェーデンのルンド大学においても、差別禁止法に基づく積極的措置の実施・報告義務およびGEPに基づく定期的な進捗報告が求められており、採用過程のジェンダー統計の収集・分析が制度的に組み込まれている。ただし、報告の単位や方法はノースカロライナ州立大学とは異なり、GEPに基づく定期報告として実施される点に特徴がある。

西シドニー大学においては、職場男女平等法に基づくWGEAへの年次報告義務に加え、Athena SWANの評価・認証制度と連動する形で採用プロセスにおけるジェンダー統計の収集・報告が行われている。これは誘導・評価型として位置付けられる。

ソウル国立大学においては、教育公務員法に基づく女性教員比率の数値目標管理および採用計画の策定・進捗管理が義務付けられている。ただし、この仕組みは在職比率という結果指標の管理が中心であり、応募プロセスにおける潜在層の把握や

図表 8. 「採用プロセス」に関する取組

	ノースカロライナ 州立大学	ルンド大学	西シドニー大学	ソウル国立大学	シンガポール 国立大学	名古屋大学
女性研究者比率*	38.7%	28%	49%	18.3%	31.7%	18.7%
国の女性研究者比率*	33.4%	32.6%	43.8%	21.0%	30.8%	17.9%
①採用プロセスの管理・モニタリング	- AAPの策定・統計報告義務 - EEOに基づく採用ガイドラインの整備	- ジェンダー統計の実施・報告義務 - GEP策定・報告義務	- ジェンダー統計の報告義務 - Athena SWANに基づく行動計画の策定	- 女性教員比率目標の設定および進捗管理 - 採用計画の策定および報告義務	全学的な制度的義務・計画はなし	- 部局別女性研究者割合の公表 - 女性教員増員策
②女性応募者の確保	- 採用ガイドラインにて多様な応募者確保 - 候補者に女性が含まれない場合は再公募	- 候補者に女性が含まれない場合は再公募 - ジェンダーバランスを管理・報告	- 候補者に占める女性比率目標40% - 進捗は学内で報告・モニタリング	女性限定公募	特になし	女性限定公募
③審査の公平性の確保	- 無意識のバイアス研修 - 候補者の学内公表 - 採用/不採用理由の記録義務 - 多様性貢献を評価要素に含める	- 無意識のバイアス研修 - 無意識のバイアス・オブザーバーが採用委員会に参加 - 採用/不採用理由の記録義務	- 無意識のバイアス研修 - 選考委員会の男女比をどちらかの性を最低4割 - 多様性貢献を評価要素に含める	多様性推進委員会による採用の事後審査	審査時に個別事情（子育てなど）を考慮	特になし

* 2021-22年時点の数値

ジェンダー統計の収集・分析は制度的に義務付けられていない点において、ノースカロライナ州立大学やルンド大学の取組とは性格が異なる。

これに対し、シンガポール国立大学では制度的なモニタリング義務が存在せず、採用プロセスにおけるジェンダー統計の収集・報告は行われていない。これは、裁量型の制度的枠組のもとでは計画・モニタリングの仕組みが整備されにくいことを示す典型例として位置づけられる。

次に、「女性応募者の確保」に関する取組である。ノースカロライナ州立大学およびスウェーデンのルンド大学では、候補者リストに女性が含まれない場合に再公募を実施しており、これは差別禁止法制に基づく直接規制型の制度的枠組と連動した取組として位置づけられる。オーストラリアの西シドニー大学では、候補者に占める女性比率の目標を40%に設定しており、Athena SWANによる評価・認証制度という誘導・評価型の制度的枠組のもとで、より積極的な目標設定がなされている。さらに、韓国のソウル国立大学では、教育公務員法に基づく直接規制型の枠組のもとで、女性限定公募といった措置も導入されている。

「審査の公平性」に関する取組として、選考委員に対する無意識のバイアス研修の実施、審査過程の記録・公開、委員会構成におけるジェンダーバランスの確保などが広く導入されている。スウェーデンでは、差別禁止法制に基づき採用過程の透明性と説明責任の確保が求められており、ルンド大学では、GEP 要件に基づく無意識のバイアスに関する集中研修を受けた教員がオブザーバーとして採用過程を監視する仕組みが導入されている。西シドニー大学においては、Athena SWAN 要件に基づく無意識のバイアス研修が実施されているほか、選考委員会の構成においていずれかの性が過少とならないよう配慮（概ね4割以上）する基準が設けられており、さらに多様性貢献が評価要素に含められている。ソウル国立大学では、多様性推進委員会による採用後の事後審査が実施されており、採用判断の妥当性を事後的に検証する仕組みが導入されている。

こうした審査の公平性を検証する体制の基盤には、米国・スウェーデン両国の制度的枠組において、不採用となった応募者が採用結果について大学に説明を求め得る仕組みが存在する点がある。米国では差別禁止法制のもとで採用過程における合理的説明が義務づけられており、不採用者は差別的取扱いに対して異議申立や訴訟を行うことが可能である。スウェーデンにおいても、差別禁止法制と平等オプズマン制度のもとで採用過程の透明性と説明責任が制度的に担保されている。このように、直接規制型の制度的枠組が審査の公平性を支える構造となっている点は、両国に共通する特徴である。

4.2 大学レベルでの研究環境整備における取組

大学レベルでの研究環境整備の取組は、図表 9 に示すとおり、「育児休業」「両立支援」「研究支援」「組織文化の改革」という多層的な構造を有している。採用プロセスとは異なり、この領域における取組は直接規制型の制度的枠組によって一律に規定されるというよりも、誘導・評価型および裁量型の制度的枠組のもとで各大学が主体的に設計・展開している点に特徴がある。

まず、「育児休業制度」については、スウェーデン、オーストラリア、韓国、シンガポールにおいて国の法制度として導入されている。特にスウェーデンでは、親の育児休業権が法制度として強く保障されており、大学においてもこれを前提とした柔軟な働き方が制度化されている。米国においては、国レベルでの有給育児休業制度は整備されていないが、各大学が独自に制度を設けており、ノースカロライナ州立大学でも有給の育児休暇制度が整備されている。

次に、「両立支援」に関する取組である。ノースカロライナ州立大学では、ライフイベント等の理由により、テニユア付与に必要な審査期間を1年延長する「テニユア延長制度」が導入されているほか、大学にとって戦略的に重要な人材の確保や教職員のパートナー雇用を支援する「Opportunity hire」制度が整備されている。シ

ンガポール国立大学においても、米国の制度を参照しつつ、テニユア審査期間の延長や授業代替制度が導入されているほか、履歴書においてキャリア中断理由を記載することが奨励されており、評価過程において個々の事情が考慮される仕組みが整備されている。これらの取組は、法的義務によるものではなく、大学の裁量的判断に基づいて設計されたものであり、裁量型の制度的枠組のもとで展開される取組の典型例として位置づけられる。

施設面での支援としては、西シドニー大学およびソウル国立大学では学内保育所が設置されており、西シドニー大学では加えて複数の授乳室が整備されている。一方、スウェーデンにおいては保育サービスの多くが自治体によって提供されているため、ルンド大学を含むスウェーデンの大学では大学が独自に保育施設を設置する必要性がない。

次に、「研究支援」に関する取組である。米国では、NSFのADVANCEプログラムを通じて、女性研究者を対象とした研究助成やキャリア中断

後の復帰を支援する取組が展開されており、ノースカロライナ州立大学では同プログラムを活用した複数の支援制度が整備されている。オーストラリアの西シドニー大学では、Athena SWANのもと、キャリア中断した研究者を対象とした研究助成に加え、ジェンダー平等の推進に資する研究への助成が制度として整備されている。シンガポール国立大学では、学会出張に伴う子どもの帯同に対する助成が行われており、大学独自の裁量的取組として注目される。

「組織文化の改革」に関する取組としては、無意識のバイアスに関する研修が広く実施されている。西シドニー大学、ノースカロライナ州立大学、ルンド大学では教員を対象とした研修が確認されており、ソウル国立大学においても性暴力の防止やジェンダー平等の推進を目的とした研修が実施されている。加えて、意思決定層における多様性の確保も重要な取組の一つである。シンガポール国立大学では、大学執行部への女性の積極的登用

図表 9. 「研究環境整備」に関する取組

	ノースカロライナ 州立大学	ルンド大学	西シドニー大学	ソウル国立大学	シンガポール 国立大学	名古屋大学
①育児 休暇等	- 国レベルの有給育児休業制度なし - 大学独自の有給育児休業制度あり	- 国・自治体による育児休業制度 - 親の育児休業権が法制度として強く保障	国・州による育児休業制度	国による育児休業制度	国による育児休業制度	国による育児休業制度
②両立 支援	- テニユア審査期間延長制度 - 有給育児休暇 - Opportunity hire（戦略的人材確保・パートナー雇用支援）	保育の社会化（自治体）のため大学独自の保育所は設置せず	- 学内保育所・授乳室（17ヶ所） - 育児男性対象イベント開催 - パートナー出産休暇	学内保育所	- テニユア審査期間延長制度 - 代替授業制度 - 応募書類にキャリア中断理由の記載奨励	- 学内保育所及び学童保育所 - ベビーシッター補助 - 研究支援員制度（「ダイバーシティ」による）
③研究 支援	NSF ADVANCEによる - 女性対象の研究助成・フェローシップ - キャリア中断助成金（年間約1万ドル）	特になし	Athena SWANによる - キャリア中断者への研究助成 - ジェンダー平等推進研究への助成	特になし	学会出張子供帯同助成	「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」による - 英語関連研修 - 英語論文校閲助成 - シェア秘書等
④組織 文化の 改革	無意識のバイアス研修の実施	GEPIによる 無意識のバイアス研修	Athena SWANによる - 無意識のバイアス研修 - シンポジウム登壇者の4割を女性	性暴力撲滅・ジェンダー平等に関する研修	執行部への女性の積極的登用	平日17時以降の会議開催の原則禁止

が進められている。

以上のように、研究環境整備においては、NSF ADVANCE や Horizon Europe、Athena SWAN などに基づいた取組や、各大学の裁量的判断に基づく取組が相互に補完しながら、女性研究者の活躍を支える構造が形成されている。

4.3 取組の類型化

以上の分析を踏まえると、海外大学における女性研究者活躍促進の取組は、その対象領域に応じて国レベルでの制度的枠組との結びつき方に明確な違いが見られる。

採用プロセスに関しては、各国において統計報告やモニタリング、評価制度といった仕組みが制度的に組み込まれており、大学の行動が外部から規定される性格が強い。ノースカロライナ州立大学では差別禁止法制およびアファーマティブ・アクション制度に基づく採用データの収集・分析と継続的モニタリングが義務づけられており、 Lund 大学においても差別禁止法に基づく採用過程の透明性と説明責任の確保が制度的に求められている。これらは直接規制型の制度的枠組みが強く作用する例である。一方、西シドニー大学では、Athena SWAN による誘導・評価型の枠組みのもとで、女性応募者比率の目標設定や女性が候補者に含まれていない場合の再公募の仕組みが導入されている。ソウル国立大学では教育公務員法に基づく直接規制型の枠組のもとで女性教員比率の数値目標管理が行われている。このように採用プロセスにおいては、直接規制型を中心としつつ、誘導・評価型の仕組みも組み合わせた形で制度的枠組が作用している。

これに対し、研究環境整備に関する取組は、誘導・評価型と裁量型の制度的枠組が組み合わせる形で展開されている点に特徴がある。研究支援の領域では、米国の ADVANCE プログラムやオーストラリアの Athena SWAN による各種支援が

展開されている。組織文化改革の領域においても、 Lund 大学・西シドニー大学における無意識のバイアス研修はそれぞれ GEP および Athena SWAN の要件と結びついており、誘導・評価型の制度的枠組のもとで展開されている。他方、シンガポール国立大学における各種取組は大学の戦略的判断のもとで自律的に導入されている。両立支援についても、各大学が国の法制度を前提としつつ、独自の制度設計を裁量的に行っている点で同様の性格を有している。

第5章 日本の大学における女性研究者活躍促進に向けた示唆

本章では、第3章および第4章で明らかにした国レベルでの制度的枠組と大学における取組の関係を踏まえ、日本の大学における女性研究者活躍促進の課題と今後の方向性について検討する。日本の事例としては、国立大学である名古屋大学を取り上げる。名古屋大学は、文部科学省の「女性研究者研究活動支援事業」および「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業」に、2007年度から現在に至るまで継続して採択されており、国内における女性研究者活躍促進の先進的な取組を展開してきた大学の一つである。同大学の事例を通じて、努力義務型という日本の国レベルでの制度的枠組のもとで大学レベルの取組がどのように展開されているかを明らかにするとともに、海外大学との比較から見えてくる構造的な課題と今後の方向性を検討する。

5.1 国レベルでの制度的枠組の課題

第3章で示したとおり、海外においては直接規制型や誘導・評価型の制度を通じて大学の行動が制度的に規定されている。これに対し、日本では、欧米諸国のような包括的な差別禁止法制は整備されていない¹²。そのため、日本の制度的枠組

¹² 本稿でいう「包括的な差別禁止法制」とは、雇用・教育等を横断的に規律し、差別禁止や積極的措置を包括的に定める法制度を指す。

はこれらのタイプのいずれにも完全には該当しない「努力義務型」の性格を有しており、女性研究者の在職比率等に関する数値目標は設定されているものの、その達成は義務付けられておらず、目標未達の場合のペナルティも、未達要因の分析・報告義務も存在しない。その結果、大学の取組が制度的に担保されにくい構造となっている。(図表10参照)。

もっとも、近年では国立大学への運営費交付金の配分において女性教員比率等の指標が導入されつつあり、女性教員比率等を文部科学省に報告し、その結果が配分に反映される仕組みが整備されつつある。本研究の分析枠組に照らせば、この動きは日本の制度が誘導・評価型の要素を部分的に取り入れつつあるものとして注目される¹³。

また、文部科学省の「女性研究者研究活動支援事業」および「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業」は、多くの大学における取組の促進に一定の役割を果たしてきた¹⁴。採択機関に対しては、取組内容だけでなく、事業により女性研究者の比率向上が促進されたかを検証する中間評価および事後評価が実施され、その結果も公開されている¹⁵。しかしながら、同事業は参考とした米国のADVANCEプログラムと同様に、評価結果がその後の資金獲得や大学評価に直接反映される仕組みとはなっておらず、Athena SWANやHorizon Europeのような誘導・評価型とは性格が異なる¹⁶。そのため、大学の行動変容を促すインセンティブとしては限定的であり、この点が

日本の国レベルでの制度的枠組の課題の一つとして指摘される。

5.2 採用プロセスにおける課題

国別に見る採用プロセスへの取組は、図表11に示すとおり「プロセス管理型」と「結果管理型」の二つに大別される。プロセス管理型とは、潜在層の把握、女性応募者の確保、ジェンダー統計の収集、モニタリングという一連のプロセスを通じて採用プロセス全体を改善し、結果として女性教員比率の向上につなげるアプローチである。米国・スウェーデンでは差別禁止法制に基づく直接規制型の制度的枠組のもとで、オーストラリアではAthena SWANによる誘導・評価型の枠組のもとで、このアプローチが展開されている。すなわち、法的義務の有無にかかわらず、応募段階から採用に至るプロセス全体を可視化し継続的に検証する仕組みが共通して導入されている点に特徴がある。

これに対し、結果管理型とは、女性教員比率の数値目標を設定し、結果を直接管理するアプローチである。韓国では教育公務員法に基づく直接規制型の枠組のもとで女性教員比率目標の管理が行われており、加えて女性限定公募も導入されている。日本もこの結果管理型の性格を有しており、国レベルの数値目標が在職比率という結果に着目して設定されている。

5.2.1 名古屋大学における採用プロセス

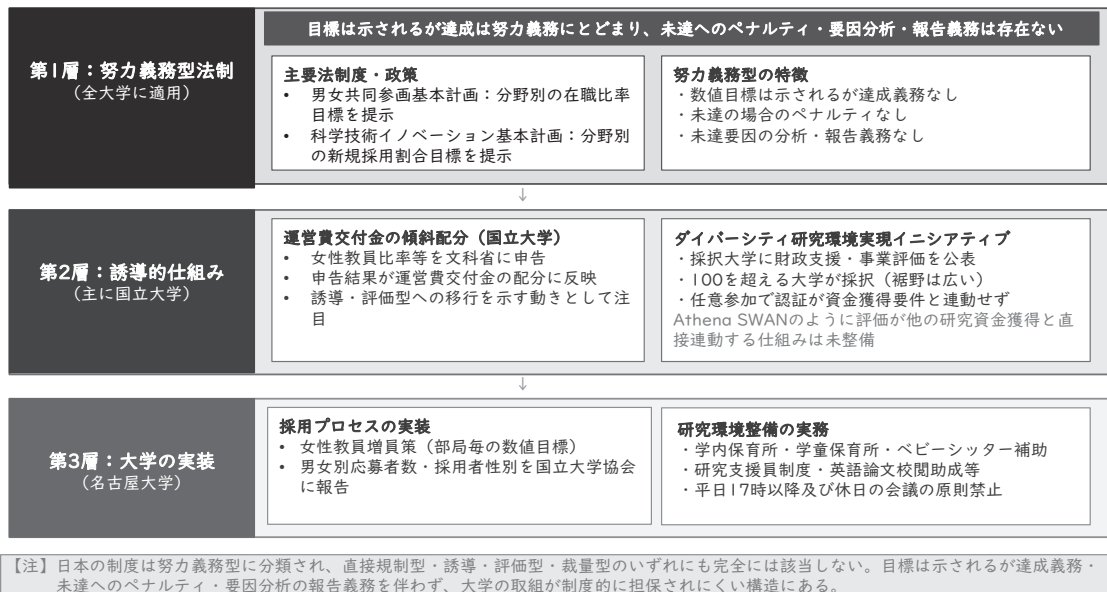
¹³ 文部科学省は、国立大学への運営費交付金のうち、2020年度より女性教員や障害のある学生の比率で評価する「ダイバーシティ研究醸成」の指標を取り入れ、全国86大学のうち24校が増額評価を受けた。この指標で評価した傾斜配分では、7校が最高の115%で、10校が110%となった。日本経済新聞「多様性評価し交付金増額、国立24校、文科省」2020年7月29日。<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO62041200Z20C20A7CR8000/06/01/2026>

¹⁴ 「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ・女性研究者研究活動支援事業」に採択された機関が提示されている。https://www.jst.go.jp/shincho/josei_shien/kikan/r7.html (06/01/2026)

¹⁵ https://www.jst.go.jp/shincho/hyouka/josei_shien.html (06/01/2026)

¹⁶ 注1に示した「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(調査分析型)」において、筆者が中心となって実施した事業は、最高評価であるS評価を獲得したが、当該評価結果がその後の資金配分や大学評価に反映される仕組みは存在せず、制度的なメリットは生じなかった。この点は、本文で指摘した同事業のインセンティブとしての限定性を端的に示す事例である。

図表 10. 日本における女性研究者活躍促進に関する制度的枠組の階層構造（努力義務型）



図表 11. 女性研究者活躍促進における「プロセス管理型」と「結果管理型」



応募段階から改善し、結果として比率向上につなげる

結果指標（比率）を直接管理・目標設定する

まずは、名古屋大学におけるジェンダー統計について整理する。第一に、2003年度以降、「男女共同参画報告書」において全学レベルだけでなく部局ごとの女性研究者割合を継続的に公表して

いる¹⁷。国内において20年以上にわたり部局レベルの女性研究者割合を公表している事例はほとんど見られず、この点は先進的な取組として評価できる。第二に、名古屋大学を含む国立大学にお

¹⁷ 「名古屋大学における男女共同参画報告書」 https://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/gender_equality_report#link1 (06/01/2026)

いては、教員採用案件ごとに応募者の男女別人数および採用者の性別の報告が義務付けられており、その結果は国立大学協会の報告書に国立大学全体の集計値として毎年公表されている¹⁸。しかし、名古屋大学を含む個々の大学における応募者の男女比率や採用プロセスに関するデータは公表されていない。

名古屋大学では、部局ごとの女性研究者割合をベースに数値目標を設定した「女性教員増員策」を実施している。目標を達成した部局に対して人事ポイントや奨励金を付与する一方、未達部局には予算上の減額措置を講じるなど、女性教員の採用を促進する独自の仕組みが導入されている。また、理工農学系分野を中心に女性限定公募も実施されている。数値目標の設定と部局ごとの進捗管理を通じて取組を推進するという点ではソウル国立大学の取組と共通する特徴を有しており、結果管理型の取組として位置づけられる。

しかしながら、こうした取組の主眼は女性教員の在職比率という結果指標の向上に置かれており、ノースカロライナ州立大学で行われているような、公募分野における女性研究者の潜在層の把握、潜在層と応募者の女性割合の比較・検証、および乖離が生じた場合の要因分析・報告といったプロセス管理型の仕組みは整備されていない。

米国やスウェーデンの事例が示すのは、在職比率を直接的に引き上げることを目標とするのではなく、当該分野における女性研究者の潜在層を把握した上でその割合に見合う応募者を積極的に確保し、応募段階における女性比率の拡大と採用プロセスの透明性確保を通じて、結果として在職比率の向上につなげるというアプローチである。この観点からすれば、問われるべきは「いかに女性の数を増やすか」ではなく、「なぜ女性が応募しないのか」という点である。在職比率のみを目標として追求する場合、採用判断において性別が過

度に意識されるリスクをはらむとともに、応募段階に潜む構造的な障壁が見過ごされる可能性がある。筆者の別稿¹⁹における分析においても、日本では女性研究者が大学教員公募への応募を回避する傾向があることが指摘されており、採用数の増加を直接目指す取組よりも、女性が応募しない要因を把握し応募行動を促進するための環境整備こそが優先されるべき課題であることが示唆されている。

海外事例が提示するのは、採用結果のみならず、応募から採用に至るプロセス全体を可視化し、ジェンダー統計の継続的な収集・分析およびモニタリングの仕組みを整備することの重要性である。加えて、ノースカロライナ州立大学やルンド大学のように、候補者に女性が含まれない場合に再公募を実施する仕組みの導入も、応募段階の構造的課題に対処する有効な措置として検討に値する。国レベルの数値目標についても、新規採用割合や在職比率ではなく、応募段階でのジェンダーバランスを把握・検証する指標を導入することが、より実効的な政策設計につながると考えられる。

5.3 研究環境整備における課題

次に、研究環境整備に関する課題である。第4章で示したとおり、海外大学では研究環境整備について誘導・評価型と裁量型の制度的枠組と連動した取組が展開されている。名古屋大学における取組をこの枠組に照らして検討すると、日本の制度的枠組の特徴と課題が浮かび上がる。

名古屋大学は、長年にわたり文部科学省による女性研究者活躍促進に関する外部資金を途切らせることなく獲得し続けており、図表9に示すとおり、両立支援・研究支援・組織文化の改革にわたる多層的な取組を継続的に展開してきた。こうした取組の蓄積は、海外大学と比較しても遜色のない水準にあると評価できる。

¹⁸ 「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」と題して、2001年以降継続して報告書が国立大学教会より公表されている。<https://www.janu.jp/janu/gender/> (06/01/2026)

¹⁹ 本稿執筆時点では査読中であるため、論文タイトルおよび掲載誌名は公表を控えるが、当該論文では日本における女性研究者の公募応募行動について分析を行っている。

「両立支援」に関しては、学内保育所および学童保育所の設置、ベビーシッター補助、研究支援員制度が整備されている。学童保育所は文部科学省の「女性研究者研究活動支援事業」の一環として開始されたものであり、研究支援員制度は「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業」の外部資金を活用した取組である。「研究支援」に関しては、同ダイバーシティ事業を通じた外部資金により、英語関連研修・英語論文校閲助成・シェア秘書といった多様な支援が整備されている。「組織文化の改革」に関しては、平日17時以降及び休日の会議開催の原則禁止が導入されており、女性研究者が不利益を被りにくい職場環境の整備が図られている。

こうした研究環境の整備は、在職する女性研究者の研究継続を支援するとともに、女性研究者にとって働きやすい大学としての対外的な魅力の向上にも資するものと考えられる。しかしながら、これらの取組の多くが外部資金に依存している点は課題として残る。外部資金の獲得状況によって取組の継続性が左右されやすい構造は、日本の大学全体に共通する課題として認識される必要がある。

5.4 本研究の成果に基づく取組

最後に、本研究の成果に基づく実践的な取組について言及する。筆者が代表を務める調査分析チームでは、海外大学における採用プロセスの取組を参照した教員採用マニュアルおよび無意識のバイアス動画研修を作成した²⁰。これらは現在、名古屋大学全学で活用されているだけでなく、ウェブ上で公開されており、他大学を含め広く利用可能となっている。

教員採用マニュアルでは、教員の新規採用において、公募分野における潜在層の女性比率の把握や、多様性への貢献を評価項目として考慮することが推奨されており、応募段階からジェンダーバランスを意識した採用プロセスの設計を促す内容

となっている。また、無意識のバイアス動画研修については、現在、教職員を対象とした必修研修として運用されている。これらの取組は、本論文で明らかとなった海外大学のプロセス管理型アプローチを名古屋大学の実践に応用したものとして位置づけられる。

一方で、現時点では教員採用マニュアルの活用は採用プロセスに組み込まれているものの、潜在層と応募者それぞれの女性比率の報告、両者の比較・検証、乖離が生じた場合の要因分析や改善策の報告、さらにそれらのデータを学内で一元的に管理・確認する仕組みまでは整備されていない。

したがって、今後はマニュアルの活用にとどまらず、ジェンダー統計の継続的な収集・分析およびモニタリングを制度として組み込み、採用プロセス全体を可視化・検証する仕組みを整備することが求められる。これは、結果管理型からプロセス管理型への転換を進める上でも重要な課題である。

第6章 結論

本論文は、女性研究者活躍促進における国レベルの制度的枠組を明らかにした上で、その枠組のもとで海外主要大学がどのような取組を展開しているかを比較分析し、日本への示唆を導くことを目的とした。具体的には、米国、スウェーデン、オーストラリア、韓国、シンガポールの大学を対象に、採用プロセスおよび研究環境整備に関する取組を整理し、国レベルの制度的枠組と大学の取組の関係を構造的に分析するとともに、日本の事例として名古屋大学を取り上げ、努力義務型という制度的枠組のもとでの取組の特徴と課題を考察した。

分析の結果、第一に明らかとなったのは、大学における女性研究者活躍促進の取組は個別施策の集合ではなく、国レベルの制度的枠組と密接に結びついた構造として機能しているという点である。各国の制度は、直接規制型、誘導・評価型、

²⁰ 注1に示した「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析型）」の成果物として作成・公表された。
https://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/research_analysis/index.html (06/01/2026)

裁量型という3類型に整理され、それぞれが大学の取組に異なる形で影響を与えている。これに対し、日本の制度はこれら3類型のいずれにも完全には該当しない努力義務型の性格を有しており、目標は提示されるものの、その実効性の担保は限定的である。

第二に、対象国の比較分析により、採用プロセスに関する取組は「プロセス管理型」と「結果管理型」に大別されることが明らかとなった。プロセス管理型とは、潜在層の把握、女性応募者の確保、ジェンダー統計の収集・モニタリングを通じて採用プロセス全体を改善し、その結果として女性教員比率の向上につなげるアプローチであり、米国・スウェーデン・オーストラリアの取組がこれに該当する。これに対し、結果管理型とは女性教員比率に関する数値目標を設定し、その達成を通じて結果を管理するアプローチであり、韓国および日本の取組はこの特徴を有している。また、研究環境整備に関する取組は、誘導・評価型および裁量型の制度的枠組のもとで展開される傾向が確認された。これらの差異は、女性研究者活躍促進が単一の制度によって達成されるものではなく、複数の制度的メカニズムの組み合わせによって支えられていることを示している。

第三に、日本の事例として検討した名古屋大学は、長年にわたり文部科学省の女性研究者促進に関する外部資金を継続的に獲得し、両立支援、研究支援、組織文化改革にわたる多層的な取組を展開しており、努力義務型という制度的制約のもとで先進的な実践を積み重ねてきた。採用プロセスにおいては、部局ごとの数値目標を設定した「女性教員増員策」により、目標達成部局への人事ポイント付与や未達部局への予算減額措置といった独自のインセンティブとペナルティの構造が整備されている。しかしながら、その取組の中心は女性教員比率という結果指標の向上に置かれており、応募段階におけるジェンダーバランスの把握や、潜在層との比較に基づく継続的なモニタリングといったプロセス管理型の要素は限定的である。本研究で得られた知見は、名古屋大学におけ

る教員採用マニュアルの作成等にも活用されているが、応募者段階における分析や要因報告は現時点では推奨にとどまっており、制度としての定着は今後の課題である。

以上の構造分析を踏まえると、日本における女性研究者活躍促進に向けては、個別施策の拡充にとどまらず、国レベルの制度的枠組と大学の取組を統合的に設計することが重要である。特に、採用プロセスにおいては、結果管理型からプロセス管理型への転換を図り、応募段階のジェンダーバランスの把握・検証とその結果に基づくモニタリングの仕組みを制度として組み込むことが求められる。

もっとも、日本が結果管理型の取組を重視してきた背景には、諸外国と比較して女性研究者割合が極めて低い状況のもとで、その比率を短期間で改善することが政策課題として強く意識されてきたことがあると考えられる。しかし、結果管理型がプロセス管理型よりも女性研究者比率の向上に効果的であることを実証した研究は、現時点では十分に蓄積されていない。一方、本研究の比較分析からは、プロセス管理型は女性研究者が応募を控える状況や採用プロセスに潜む構造的障壁を可視化し、それらを継続的に検証・改善することを可能にする仕組みであることが示された。そのため、日本においても、プロセス管理型の視点を制度的に取り入れることが重要であると考えられる。

研究環境整備においては、外部資金への依存から脱却し、評価・認証が資金配分と連動する誘導・評価型の制度的仕組みを整備することが、取組の継続性と実効性を高める上で有効な方向性として示唆される。

最後に、本研究の限界と今後の課題について述べる。本研究で提示した制度類型およびプロセス管理型・結果管理型という分析枠組については、今後さらなる検証が必要である。特に、本研究では主として質的比較分析を用いたため、制度的枠組が大学の取組や女性研究者比率にどの程度影響を与えているかについては十分に検証できていない。今後は、より多くの大学を対象とした比較分

析や、制度的枠組と大学の取組との関係に関する定量的検証を進めることで、女性研究者活躍促進の構造分析に関する研究をさらに発展させることが期待される。

参考文献

- Blickenstaff, J. C. 2005. Women and science careers: Leaky pipeline or gender filter? *Gender and Education*, 17 (4): 369-386. <https://doi.org/10.1080/09540250500145072>
- Britton, Dana M. 2016. Beyond the chilly climate: The salience of gender in women's academic careers. *Gender and Society*, 31 (1): 5-27. <https://doi.org/10.1177/0891243216681494>
- Ceci, S. J., & Williams, W. M. 2011. Understanding current causes of women's underrepresentation in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 108 (8): 3157-3162. <https://doi.org/10.1073/pnas.1014871108>
- DeAro, J., Bird, S. R., & Mitchell-Ryan, S. 2019. NSF ADVANCE and gender equity: Past, present and future of systemic institutional transformation strategies. *Equality, Diversity and Inclusion*, 38 (2): 131-139. <https://doi.org/10.1108/EDI-09-2017-0188>
- European Commission 2021. *She Figures 2021: Gender in research and innovation*. Publications Office of the European Union.
- Kodate, N., & Kodate, K. 2015. *Japanese women in science and engineering: History and policy change*. Routledge.
- Laursen, S. L., & De Welde, K. 2019. The changer and the changed: Evolving theories and practices of change in ADVANCE calls for institutional transformation. *Equality, Diversity and Inclusion*, 38 (2): 140-159. <https://doi.org/10.1108/EDI-09-2017-0192>
- Morley, Louise. 2013. The rule of the game: Women and the leaderist turn in higher education. *Gender and Education*, 25 (1): 116-131. <https://doi.org/10.1080/09540253.2012.740888>
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. 2012. Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109 (41): 16474-16479. <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>
- 河野銀子 2021 「科学技術・学術分野の男女共同参画—女性研究者の実態と支援政策の課題」 pp.12-32. 河野銀子・小川眞里子編著『女性研究者支援政策の国際比較—日本の現状と課題』明石書店
- 小川眞里子 2021 「EUにおけるSTEM分野のジェンダー平等—欧州委員会の取り組みを中心に」 pp.73-93. 河野銀子・小川眞里子編著『女性研究者支援政策の国際比較—日本の現状と課題』明石書店
- 大坪久子 2021 「米国国立科学財団（NSF）による女性研究者支援事業」 pp.50-72. 河野銀子・小川眞里子編著『女性研究者支援政策の国際比較—日本の現状と課題』明石書店
- 大坪久子・横山美和 2021 「日本における女性研究者支援政策と男女共同参画学協会連絡会」 pp.118-143. 河野銀子・小川眞里子編著『女性研究者支援政策の国際比較—日本の現状と課題』明石書店
- Rapoport, R., Bailyn, L., Fletcher, J. K., & Pruitt, B. H. 2001. *Beyond work-family balance: Advancing gender equity and workplace performance*. Jossey-Bass.
- Wennerås, C., & Wold, A. 1997. Nepotism

and sexism in peer-review. *Nature*, 387:
341-343. [https://doi.org/10.1038/
387341a0](https://doi.org/10.1038/387341a0)

Xie, Y., & Shauman, K. A. 2003. *Women in
science: Career processes and outcomes*.
Harvard University Press.

Abstract

A Structural Analysis of Institutional Frameworks and University Initiatives Supporting the Advancement of Women Researchers: Implications for Japan from an International Comparison

Mayumi Saegusa *

This paper aims to structurally analyze the relationship between national-level institutional frameworks supporting the promotion of women researchers and university-level initiatives, drawing implications for Japan. A comparative analysis was conducted targeting universities in the United States, Sweden, Australia, South Korea, and Singapore, with Nagoya University examined as the Japanese case study.

The analysis revealed that each country's institutional framework can be categorized into three types: direct regulation, guided evaluation, and discretionary. University initiatives related to recruitment processes were further classified into two approaches: a "process management" model, which improves the entire recruitment process from the applicant pool stage through gender statistics and monitoring, and a "result management" model, which focuses on achieving numerical targets for women faculty ratios.

Japan's institutional framework exhibits characteristics of a "soft-obligation" type that does not fully correspond to any of the three categories, and Nagoya University's initiatives are primarily result management-oriented under these constraints. The paper argues for the necessity of transitioning from result management to process management in recruitment, and for integrated policy design that aligns national institutional frameworks with university-level initiatives.

Keywords: women researchers, gender equality, faculty recruitment, institutional analysis, cross-national comparison

* Associate Professor, Center for Gender Diversity, Nagoya University