

「女性」研究者と多様性
—米国の経験から学ぶ支援の在り方—

ワシントン研究連絡センター

吉田 滯

1. はじめに

米国は女性の「声」を無視できない状況にある。「#Me too」や「#Time's up」といったムーブメントを契機として今まで黙止されてきたセクシャル・ハラスメント問題が一気に表面化し、それらは日々メディアで報じられている。また、2018年11月に実施された中間選挙では下院における女性議員の躍進がみられ、女性下院議員数は米国歴史上過去最高を記録した。

そして、筆者が渡米して間もない5月、米国国立科学財団(National Science Foundation: NSF)で開催された米国科学委員会(National Science Board: NSB)¹の会議を傍聴した際、NSF長官とNSB議長が両名とも女性という事実に非常に驚いたことは今でも覚えている。その女性のごく自然に組織等のトップに立つ景色に対する「驚き」は、無念にも日本における性別役割分担が自己に内在化されていることを実感させた。

米国社会では日本に比べ女性の進出が自然に受け止められているような印象を受けた。女性の活動が周囲の女性にポジティブな影響を与え、社会に変化をもたらすようなエネルギーが感じられる。しかし世界各国のジェンダー・ギャップ指数を報告した「The Global Gender Gap Report 2017」によると米国は144カ国中49位²であり、順位や数値的には女性と男性の機会均衡が確立された国ではないということがうかがえる(World Economic Forum 2017:8)。だが日本が114位であるという事実を鑑みると米国と日本の差は歴然であり、冒頭の例が社会の僅か一部分を切り取ったものであるとしても、米国における女性参画は日本と比較した場合において可視化された状況になりつつあると考えられる。

では、女性研究者を取り巻く状況はどのようなものであろうか。科学におけるイノベーションには女性やマイノリティ・グループの参画が必要とされており、多様性の実現は科学の発展にも繋がるとされている。本稿では日本との比較を交えながら米国における女性研究者の置かれた現状および女性研究者の参画における課題、そして課題解消に向けた施策等について考察する。そして、その米国の取組を参考にしながら日本の女性研究者支援について検討する。なお高等教育の発展過程や制度、研究環境を含めて全く異なる日本と米国を全く同じ視点から比較することは適切ではないが、他国から学ぶことの意義は大いにあると考えられる。

第2章では統計データにより日本および米国における女性研究者等数の推移を考察し、各国の女性の高等教育進出の歴史についても概観する。第3章ではデータでは把握できない米国の女性および女性研究者を取り巻く現状や課題をインタビューによって明らかにし、続く第4章ではその課題解消のための法や制度的支援、そして米国において重要視されている多様性の概念について述べる。そして最後に米国の実情を踏まえて、日本における女性研究者支援の在り方について検討したい。

¹ NSF法によって設置が規定されているNSFの政策策定機関。大統領により指名された25人(うち1名はNSF長官)のメンバーにより構成され、任期は6年間である。NSF法には、NSBに女性やマイノリティ・グループの科学者や工学者を均衡に配置することが規定されている。

² アイスランド、ノルウェーおよびフィンランドの順で北欧諸国が3位までを占めており、米国の近隣国・カナダは16位である(World Economic Forum 2017:8)。

2. 数字でみる女性研究者の状況

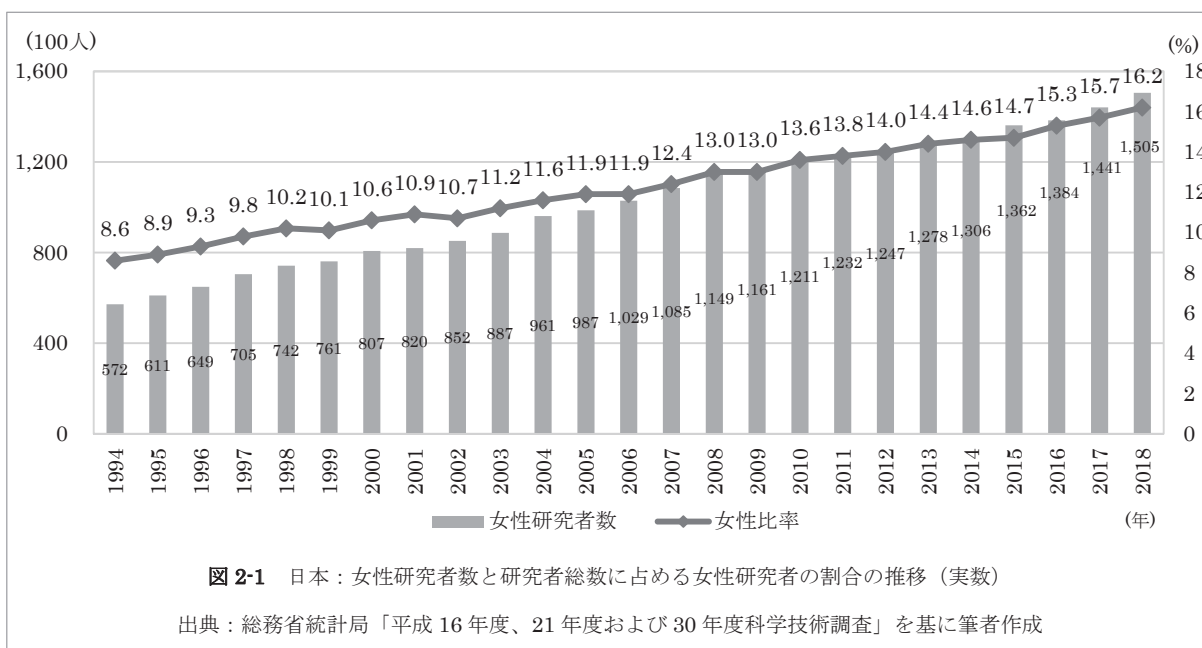
本章では、日米における女性研究者が置かれている現状を統計から読み解く。

2-1. 研究者、博士課程在籍者、博士号取得者

図 2-1 は日本の女性研究者数と研究者総数に占める女性研究者数³の割合の推移を示している。2018 年度時点で女性研究者は全体の 16.2%にしか満たず、女性研究者数が徐々に増加していることは事実であるが、急激な変化も見られない。なお、女性の博士課程在籍者は 2018 年度時点で全体の 33.6%を占めている（文科省 2018）。

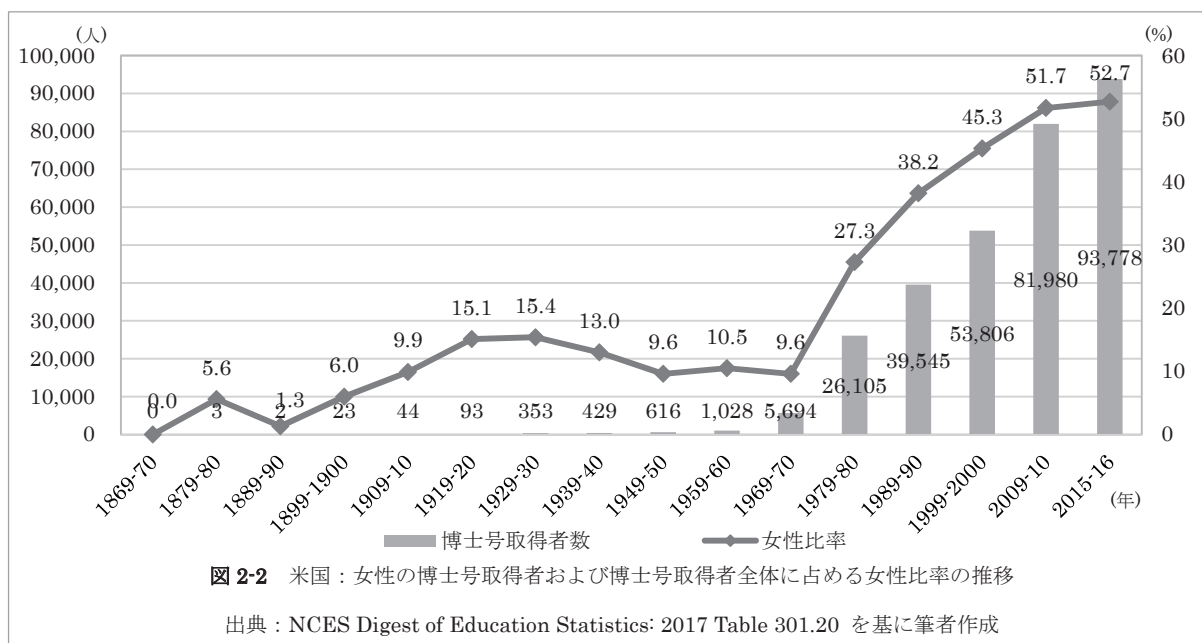
日本における女性の高等教育への進出は、歴史的に根付いている性別役割分担の意識により遅れが生じており、20 世紀初頭頃より徐々にみられるようになった。1913 年、日本で初めて東北帝国大学が 3 名の女子学生の入学を認めた。その後 1922 年度まで学部学生の受け入れは無く、1923 年に同志社大学および東北大学にて女性の学部入学が認められた（湯川 1994: 134-5）。そして 1949 年に新大学制度の開始とともに共学化が進み、本格的に女性の高等教育への進出が促進された（斉藤 2013: 146）。なお、1927 年に初めて女性に博士号が授与された（吉祥 2010: 1049）。

初の女性博士号取得者誕生から現代までおよそ 90 年経て、ようやく女性研究者は全体の 16.2%、女性の博士課程在籍者は全体の 33.6%を占めるようになった。そのような現状を鑑みると、「研究者」という選択肢は未だ女性にとって身近な選択肢ではなく、研究界における女性・男性の均衡への道程はまだまだ遠いと言えるであろう。



³ 大学（短期大学を除く。）の課程を修了した者（又はこれと同等以上の専門的知識を有する者）で、特定の研究テーマをもって研究を行っている者をいう（総務省統計局 2018: 73）。

次に米国の現状について考察する。米国は「女性研究者」数を計測していないため⁴、図 2-2 では博士号取得者数を示している。米国における女性の高等教育進出は 1830 年代から推進され、女性初の博士号取得は 1879-80 年である（ホーン川嶋 2004:23）。1979-1980 年に女性の博士号取得者数が爆発的に増加した背景には、1960 年代後半における第二波フェミニズム⁵の影響がある可能性が考えられる。その後 10 年ごとに 10% 程度割合が上昇し、2009-2010 年には 51.7% に到達し、2015-2016 年は 52.7% を記録した。博士号取得者数をみる限り、米国では博士課程への進学や研究者を志すことは男性だけでなく女性にも開かれた選択肢であると考えられ、女性の参画が実現している。



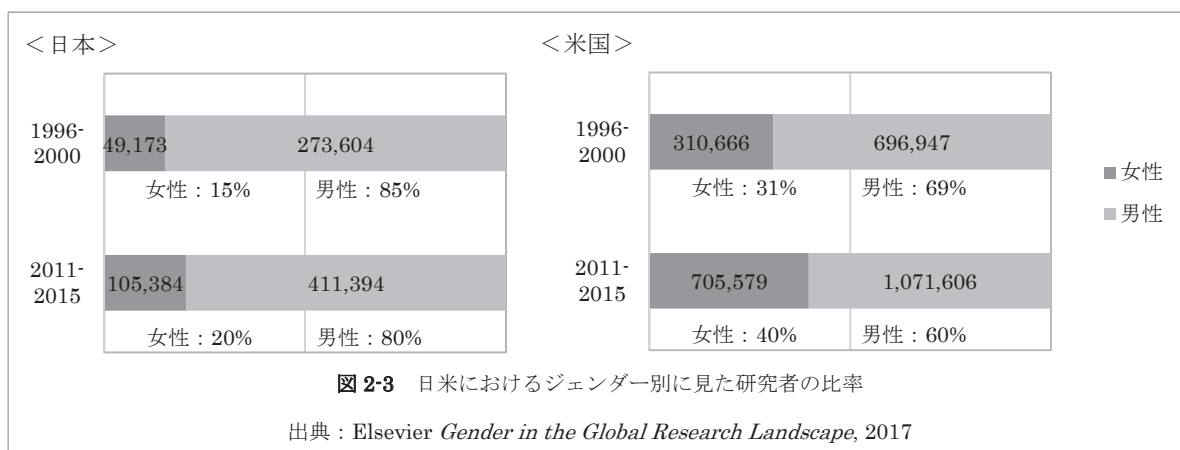
2-2. Gender in the Global Research Landscape

別の視点から計測された女性研究者数についても確認しておく。Elsevier による「Gender in the Global Research Landscape」は Scopus に蓄積された論文等をジェンダーの視点⁶から 20 年間、12 か国、27 分野にわたって包括的に調査した報告書である。図 2-3 は 1996-2000 年および 2011-2015 年における日米における研究者（論文等執筆者）のジェンダー・バランスを示している。日本について、1996-2000 年および 2011-2015 年の数字を比較すると、5% 女性研究者の割合が上昇したが、全体に占める割合は 20% と表 2-1 が示す他 11 カ国（地域）の数値と比べると極めて低く、30% に到達していない国は唯一日本だけである。米国における女性研究者の割合は 1996-2000 年の 31% から 2011-2015 年の 40% と 9% 上昇している。40% という数字は他国より突出した数字ではないが、世界的な水準を満たしていることが分かる。

⁴ 科学技術・学術政策研究所の「科学技術指標 2018」によると、米国では「女性研究者」というカテゴリーに基づいて人数を計測していない（科学技術・学術政策研究所 2018）。

⁵ 第一波は女性が参政権獲得を求めた 1920 年代の運動を指し、第二波は女性が平等な政治的・経済的・社会的権利の獲得を求めた 1960 年代の運動を指す（有賀 1999:117）。

⁶ 論文等執筆者の性別を名（First Name）に基づいて分類している。



2-3. 高等教育機関における常勤教員数

次に日本と米国における高等教育機関等において勤務している女性常勤教員に焦点を当て、その比率を確認する。

表 2-2 は日本で「スーパーグローバル大学創成支援事業」の「タイプ A」に採択されている 13 大学のうち 10 大学⁷における常勤教員に占める女性の割合を示している。同事業の指定大学を例に挙げた理由は、同事業の中間評価指標において「国際化関連」の“多様性”という項目に「教職員に占める女性の比率」が含まれているからである（スーパーグローバル大学創成支援プログラム委員会 2017）。評価指標に女性の比率が含まれている背景として、大学の国際化推進においてジェンダー・バランスが重要視されているということが挙げられるであろう。

全ての大学に共通して明瞭な点は、いずれの職位においても女性の占める割合が少ないことに加え、職位の上昇とともにさらにその割合が減少するという点である。特に教授職は 10%を下回る大学が半数を占めており、大学という場が男性中心であるということを示している。

次に、米国の学位授与高等教育機関における女性の常勤教員の割合は図 2-4 に示したとおりである。前節 2-1 で触れたように、米国では 1989-90 年代に女性の博士課程在籍者が全体の 40%弱を占めるようになっていた。当時の博士課程在籍者の一定数が研究職を継続し、経験を積んだと仮定すると、現代において上位常勤職に就くことが可能である女性の人材プールが充足していると考えられる。しかし、教授/准教授における女性の割合は少ない。この職階が上昇するごとに女性の割合が減少するという点は割合が異なるとも日本と共通しており、この現象は「ガラスの

表 2-1 各国の女性研究者の比率（単位：%）

国名/年代	1996-2000	2011-2015	増減
EU28 各国	32	41	+9
英国	31	40	+9
カナダ	32	42	+10
オーストラリア	33	44	+11
フランス	34	40	+6
ブラジル	38	49	+11
デンマーク	29	41	+12
ポルトガル	41	49	+8
メキシコ	34	38	+4
チリ	33	38	+5

出典：Elsevier *Gender in the Global Research Landscape*, 2017

⁷ ウェブサイトで容易に職位別女性教員数および割合を確認することのできた大学を選択した。

天井」と呼ばれている。なお、S&E分野のみに限られるが、表 2-3 に基づき分野別の女性の比率をみると（表 2-3）、物理科学、数学／統計学、情報学および工学は教授／准教授の比率が低い
ため、同分野における女性研究者の進出が米国の大きな課題であるといえる。また本稿では詳細に
触れることができないが、分野間におけるジェンダーの不均衡だけでなく、図 2-4 で明確になっ
ているとおり白人中心のヒエラルキーからの脱却が米国における多様性の確保において必要と
なってくるであろう。

表 2-2 日本：スーパーグローバル大学・タイプ A 指定 10 大学における職位別の女性教員の比率¹（単位：％）

大学名／職位	教授	准教授	講師	助教	助手	全体 (平均)
北海道大学	6.0	13.7	19.7	19.6	68.8	25.5
東北大学 ²	5.6	9.1	20.5	17.3		10.5
筑波大学	10.4	18.1	22.6	25.9	0.0	15.4
東京大学	7.8	11.6	17.5	18.2	54.3	21.9
東京工業大学	4.6	10.9	20.0	8.8		8.9
名古屋大学	9.2	18.5	21.7	17.0	66.7	26.6
京都大学	7.2	10.5	14.9	13.7	50.0	19.3
大阪大学	11.3	16.4	24.4	20.4	20.4	18.6
慶応義塾大学	15.2	20.7	22.1	45.6 ³		20.7
早稲田大学	12.0	22.9	12.5	22.0 ³		13.9

出典：各大学のウェブサイトを基に筆者作成（詳細は参考文献一覧に明記）

注 1 特に記載が無い場合は、2018 年 5 月 1 日現在の数値

注 2 2017 年 5 月 1 日現在

注 3 専任講師

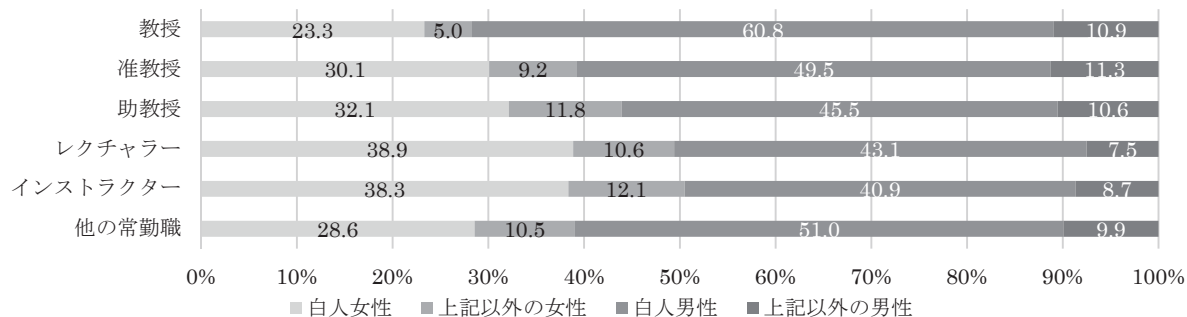


図 2-4 米国：職名別、人種(Race)/エスニシティ別および性別で見た

学位授与高等教育機関における常勤教員の構成比（2016 年）

出典：NCES Digest of Education Statistics: 2017 Table 315.20 を基に筆者作成

注 白人以外の女性・男性には、黒人、ヒスパニック、アジア／太平洋諸島、アメリカ・アラスカ先住民が含まれる。

表 2-3 米国：学術機関で雇用されている女性 S&E 分野博士号保持者の比率（2015 年）

（単位：％）

分野/職位	常勤			ポストドク	非常勤職
	教授/准教授	助教授	その他		
物理科学	19.83	29.11	23.21	30.3	35.71
数学/ 統計学	20.61	35.14	29.17	20	33.33
情報科学	18.87	26.32	15.38	33.33	33.33
生命科学	38.83	49.76	51.6	49.57	67.31
心理学	48.17	64.71	68.35	62.5	68.29
社会科学	33.98	44.86	50.6	50	45.45
工学	13.76	21.62	23.08	22.73	22.22

出典：NSB Science & Engineering Indicators 2018 Appendix Table 5-15 を基に筆者作成

注 その他常勤職には Research Associates, Adjunct Positions, Lecturers, and Administrative Positions および Instructors が含まれる。

3. インタビューから学ぶ米国の課題

数字でみると女性研究者の参画が促進されている米国において、実情はどのようなものであるだろうか。米国社会、そして米国の研究環境は女性に対して居心地の良いものなのであろうか。そこで本章では日米で研究を経験され、現在米国議会図書館で勤務されているスティーン智子先生にインタビューを行い、ご自身の経験や日本および米国の女性研究者を取り巻く環境について話をうかがった。スティーン先生は日本の大学院で薬剤師の資格を取得後、渡米しコーネル大学で博士号を取得、その後ハーバード大学、ジョンズ・ホプキンス大学やジョージ・ワシントン大学等で教鞭をとり、現在は米国議会図書館で勤務しながら、ジョージタウン大学でも **Adjunct Associate Professor** をされている。

3-1. 「無給」産前産後・育児休暇

スティーン先生は日米双方が女性や女性研究者を取り巻く状況について相互理解が不十分なまま米国側は「日本はアジアだから遅れている」、そして日本側は「当然米国より遅れている」と認識してしまっている状況を危惧されていた。そこで日本人が案外認知できていない米国の後進的な部分、とりわけ米国における産前産後・育児休暇制度（以下産休育休制度）を例に挙げ、この時代に有給の同制度が完備されていないことが米国に根付いている女性への差別意識を反映しているということを教えてくださった。オバマ前大統領は連邦職員に対して有給産休育休を取得す

る権利を付与したこともあり、積極的に同制度を国の政策として導入しようと試みたが実現はされなかったのである。

スティーン先生が米国議会図書館に勤務し始めた頃、ユニオンの職員に同制度が無いことを指摘した際「気づかなかった」という回答が返ってきたという。また他部門の女性所長に同様の話をした際も「でも休んでいると仕事が遅れてしまうからね…」と子育てを経験した女性からもそのような返答があったとのことである。

1993年に制定された育児介護休業法（Family Medical Leave Act : FMLA）では、被雇用者に対して生まれた子・養子の世話、親族の病気等に係る介護または自身の深刻な健康状態を理由とする12週間の「無給」休暇を取得する権利を与え、またこの休暇取得を理由とする解雇は禁じられている。なお、パート・タイム勤務の従業員や従業員数が50人未満の企業には適用されないといった様々な制約が課せられており、全ての被雇用者に適用される法ではない（小暮 2017）。そのため一部では、州⁸や企業が家族等を理由とする有給休暇を保障している例もある。

2017年3月の米国労働統計局の全米報酬調査によると米国の全被雇用者⁹のうち有給休暇を取得している割合は15%にしか満たない。高等教育機関等で勤務する教員を含めた「教師」に絞ると、24%が有給休暇を、93%は無給休暇を取得していることが示された（NCS 2017）。教師が有給休暇を取得できる割合は全国の平均よりも高いが、非常に限られた人がアクセス可能な制度であると言える。

女性研究者を含む女性にとって妊娠・出産はキャリア（仕事）を一時的に中断する出来事である。もし本人が妊娠・出産を望むならばキャリアからの離脱を不安視することなく、望む者全員が自由に選択できる社会であることが望ましい。だが、スティーン先生によると米国では妊娠・出産を理由として、研究費を一時停止する制度が浸透していないとのことである。女性研究者の方が男性に比べて個人的な要因、主に妊娠・出産によりアカデミック・トラックを離脱しやすい傾向にあることや非直線的なキャリアパスを辿りやすいことは研究によっても示されているところである（Elsevier 2018:11）。

3-2. ワーク・ライフ・バランスの実態

次に米国女性のワーク・ライフ・バランスについて考察する。スティーン先生が述べられた内容は以下の通りである。

- 近年育児をナニーに任せ、親が子育てに積極的に関与しない家庭も増加している。そのようにナニーに家事や子育てを委託出来るのは経済的に余裕のある家庭に限定されており、根本的な問題を解決するためには、産休育休制度の導入といった連邦政府の介入、国レベルの改善が不可欠である。
- 共働きの場合でも依然として女性が「セカンド・シフト」として家事をこなし、女性は睡眠時間を削って家庭でも「働いて」いる。

⁸ 以下の州が（）内の年に有給の産休育休等の制度を導入した（する予定である）。カリフォルニア州（2004）、ニュージャージー州（2009）、ロードアイランド州（2014）、ニューヨーク州（2018）、コロンビア特別区（2020）（Desilver 2017）。

⁹ Includes workers in private industry and state and local government.

- スティーン先生ご自身の経験：幼い頃から母親に「性別関係なく自分で何でも出来るようにすること」、そして「結婚したとしても相手に頼ることは考えず自立すること」と教えられ、そのような教育方針のもと自分自身と弟は同様の教育を受けた。学校もそのような方針であった。その幼少期の教育方法が現在の自分にも大きく影響を与えていると感じている。結婚後の生活について、前夫（米国人）は良くも悪くも完全な分担制で、自分が辛い時でも分担された業務は消化しなければならなかった。現夫（アイルランド人）とは担当制で家事を振り分けている。自分が研究費の申請や研究で多忙な時は夫が担当外の家事も行っている。

米国では日本に比べて、女性のワーク・ライフ・バランスが実現されており、男性が積極的に家事に参加しているイメージがあったが現実異なるようだ。スティーン先生は欧州、特に北欧では家事における女性と男性の平等性が構造的に確立されており、米国に比べてやはり先進的であると述べられていた。

Hochschild and Machung は米国における共働き家庭の女性が「外」で仕事を終えた後、帰宅後も「セカンド・シフト」、第二の仕事として家庭内で労働していることを指摘した。その状況は同書が出版された 1989 年に比べると改善されたと語るが、家事労働を厭わない男性は珍しく、そのような「新しい男性」の存在は未だ稀なケースであると述べている (Hochschild and Machung [1989]2012:261)。

2017 年の U.S. Bureau Labor Statistics (BLS) の調査によると、18 歳以下の子を持つ世帯のうち 61.9%が共働きであるという。また同調査では 18 歳以下の子を持ち働く女性は 1 日平均 5.00 時間仕事・3.52 時間家事¹⁰労働に、男性は 6.49 時間・2.29 時間家事労働に時間を費やしていることが示された。同調査結果を鑑みると、女性と男性が家事労働に費やす時間の差はさほど大きくないように捉えられる (BLS 2017)。

しかし Parker et al.はフルタイムの共働き世帯¹¹では、妻がパート・タイム勤務もしくは無業の世帯よりは平等な家事分担が達成されているが、特に子どものスケジュールや活動の管理等の育児については妻に偏りがちであることを明らかにしている (Parker et al. 2015:9)。なお分担の「平等性」に対して、その捉え方にはジェンダー間で差があることも同研究は指摘しており、男性の方が女性に比べて「分担は均衡である」と回答する傾向が高いという (Parker et al. 2015:3)。その男性の家事労働に対する自己評価の高さには、本来家事労働は女性が行うものであるという潜在的な偏見が影響しているのかもしれない。

ここで日本の状況について簡単に触れると、2015 年度国勢調査では共働き世帯は一般世帯の 47.6%を占めているという結果が示された (総務省統計局 2015:18)。また 2016 年社会生活基本調査によると、共働き世帯あるいは妻が無業の世帯における生活時間について、夫は前者の場合 46 分、後者の場合 50 分家事関連に時間を費やしていることが分かった (総務省統計局 2017)。米国との日本の差は一目瞭然である。スティーン先生のお話では欧米諸国に限らず他のアジア諸国の人々にも日本人女性は当然のように家事を全て行うといった歪曲した「芸者的な」イメージ

¹⁰ 1:家事、2:食事の準備・片付け、3:芝刈り・庭の手入れおよび 4:子どもを含めた家族の世話を指す。

¹¹ 18 歳以下の子どもがいる家庭が調査対象となっている。

を持たれているとのことである。先述した調査の結果を踏まえると、偏った幻想を抱かせてしまう原因は日本自体にもあるように感じられる。

なお、ホーン川嶋は米国では個人の生活はプライバシーであり各自の責任で対処するという考え方が強いため、北欧のような手厚い政策を望まない傾向にあると述べている（ホーン川嶋 2018:145）。また、スティーン先生が一度講演で京都大学における保育園等のデイ・ケア制度について話した際、米国の女性研究者に「米国ではキャリアと私生活は別にするのよ。そうしないと成功しない。」と言われたことがあるそうだ。前節で述べた産休育休制度の未熟さや、キャリアと私生活を分離し、子育てや家事労働を外注することの標準化には米国の文化が影響しているということが示唆される。ここで留意しておくべき点は、ナニー文化の浸透は家事を「別の女性」、すなわち移民やマイノリティ女性が担っているということである（南川 2016: 95）。本稿では女性の中でも限られたコミュニティに属する女性研究者のみに焦点を当てているが、「女性」という大きな括りでワーク・ライフ・バランスについて検討した場合、女性間でも経済的差異や力関係が生じていることを忘れてはならない。

3-3. 解消困難なステレオタイプ、ジェンダー・バイアス

別の課題として女性研究者が直面するステレオタイプやジェンダー・バイアスが挙げられる。スティーン先生ご自身、男性研究者に研究と私生活の両立は困難であると直接言われたこともある反面、理解のある男性研究者が女性研究者を後押ししてきた例も多く見てきたことを教えてください。また、スティーン先生は男性のみならず、女性研究者からも驚くような言葉をかけられたことがあるという。例えば、渡米した頃の頃、米国の先輩女性研究者に「スカートを履いたらだめ。「女」と思われたらキャリアはそこで終わり。」や、「子どもがいるの？子どもはテニユアを取得してから持つものでしょ。」と言われたそうだ。スティーン先生は日本では特にそのような経験はなく、米国では女性研究者は「肩を張って歩いていないと差別される」といった考えを持っている人も多いという。そして自分自身が辛い経験をしてきた女性研究者ほど若手の女性研究者に厳しくする傾向にあるといったことも見聞してきたとのことである。スティーン先生のように若手研究者に寄り添ってアドバイスをする先生は珍しいと学生によく言われるそうだ。女性研究者は男性のみならず女性からも標的にされてしまう。そして一部の女性研究者は過去の苦しい経験により、次世代の女性研究者に対して配慮のない態度を取ってしまうといった負のループを生み出してしまっているのだ。

また、スティーン先生によるとウェルズリー大学等の女子大学出身の研究者は「長続きして」研究を続けている方が多いという。日本では主にお茶の水女子大学や津田塾大学出身の研究者が当てはまるという。日本および米国では「女性のくせに何故科学をしているんだ」という批判や偏見がたいていあるのだが、女子大学ではそのような妨害が無くのびのびと自分の研究に没頭している方が多いようだ。

高等教育や研究の世界におけるジェンダー・バイアスについては、様々な研究および調査が行われている。Steinpreiset et al.は、米国心理学会に所属する女性および男性の教授・准教授・助教授が、ファカルティあるいはテニユア・トラックポジションに申請してきた女性・男性研究者の4種類の申請書（履歴書）を、どのように評価するかについて調査した。なお申請書に性別の

記載は無く、性別が判断しやすい名を使用するといった操作がなされている。結果は、女性・男性の評価者共に、女性申請者を否定的に評価するのではないが、男性申請者の方を高く評価する傾向にあるということであった。また、男性申請者の方が、女性申請者に比べて、適度な教育・研究経験があるといった高評価を受けやすいということも示された (Steinpreis et al. 1999)。

次に Moss- Moss-Racusin et al.は女性・男性ファカルティが学部生を評価する際のジェンダー・バイアスについて研究を行った。研究室のマネージャー・ポジションに応募してきた同等の能力を有する学部生を評価するという設定である。結果として、両ファカルティともに、女子学生は男子学生よりも同職に対して適性が低いと判断し、男子の方にキャリア指導の機会を多く提供するということが示された。また、提示される給与にも女子・男性の間で差異が生じており、男性が\$30,238.10 から開始するところ、女性は\$26,507.94 という結果であった。女子学生のキャリア指導を受けられる機会が男子よりも制限されているという結果は、女子学生の将来のキャリア形成にも影響することを示唆し、そのような差を是正する策が必要であると Moss- Moss-Racusin et al.は述べている (Moss- Moss-Racusin et al. 2012)。なお、賃金の差についてはスティーン先生も実際に耳にされるそうであり、本人が気付きにくい部分で女性と男性の区別が横行しているのである。

先述した 2 つの研究に共通している点は、男性だけでなく女性も男性申請者に対して高評価を与えるということである。これはインタビューから学んだ、女性もひどく女性に厳しいという点とも関連しているように考えられる。そしてそのような評価には女性と男性が「女性は科学に対する適性が低い」といった文化的に構築されたステレオタイプ、無意識の偏見が起因していると示唆される。

さらに、女性、そしてより「女性的な外見」をしている研究者は、「研究者・科学者」ではなく「先生・教師」として認識されやすく、その偏見は米国が到達しようとしている多様で平等な STEM ワークフォースの確立に負の影響を及ぼす可能性があることを Banchevsky et al.は明らかにした (Banchevsky et al. 2016)。男性中心の STEM 分野では、女性研究者は化粧など「女性的な所作や見た目を極力避けるだけではなく、「感情的になること」や「子どもを産むこと」といった「女性特有」と認知されている行動までも避けるようになる傾向も研究によって示されているという。これに対しては、女性的要素の排除が女性を STEM 分野から遠ざけていると結論づけるのではなく、ジェンダーによる外見の差が STEM 分野に対してどのような影響を与えているのかについて詳細な研究が必要であると述べている (Banchevsky et al. 2016)。

1 つのグループが数的に圧倒的な環境では、その多数派との同化を強要されるような「空気」が醸成され、少数派にとっての居心地の悪さをもたらす。研究室といった比較的小さなコミュニティにおけるジェンダーの不均衡は研究といった主目的以外にも悪影響をもたらすため、健全ではないと言える。

4. 課題の解消に対する取組

米国では数値的に女性研究者の進出が実現されているようにみえたが、インタビューにより産休育休制度が後進的であるという欠点、依然として女性に育児・家事労働が偏っているという真実、そして根深いジェンダー・バイアスによる女性参画の阻害という課題が明らかとなった。本章ではそのような課題解消に向けた施策や、今日特に重要視されている多様性の必要性について述べたい。

4-1. 法および制度的支援

まず、雇用における平等を担保する法として、1964年公民権法が存在する。同法は11編により構成されており、第7編において人種、皮膚の色、宗教、性、または出身国を理由とする雇用差別を禁止している。また1965年の大統領令では連邦政府や企業等に対して、雇用における平等保障の保障や、過去における差別の結果を是正のためのアファーマティブ・アクション(以下AA)の実施が要求された。当初は、人種、皮膚の色、宗教のみに配慮した命令であったが、1967年の大統領令にて性への配慮も含まれるようになった(ホーン川嶋 2004:72)。

大学等の研究および教育現場における平等を支える法が整備されるには少々時間を要し、同法第7編を改正した1972年雇用機会平等法によって教育機関の教職員に対する雇用差別が禁止された。また1972年教育改正法第9編は、連邦が財政支援する教育活動におけるセクシュアル・ハラスメント等性差別の禁止している(武田 2009:219)。

しかし、同法第9編には実施規則が欠落していたため、女性グループの要望により1975年に実施規則が制定され、その結果大学を含めた研究・教育の場における女性と男性の平等促進を加速させた。ホーン川嶋は述べている(ホーン川嶋 2004:74)。現在のAAは教育における多様性の意義、そして現在の女性およびマイノリティ・グループの過少活用という観点から進められる方向へ転換した。大学の教員採用におけるAAの実施について、重要な点は以下の通りである。

1. 雇用についての詳細な統計資料の整備
2. 教員採用の手続きや判断基準についてのガイドラインの作成
3. 女性・マイノリティ人材プールの確保(広範な広報)
4. 選考プロセスの公正さ
5. テニユア・昇進の問題
6. 採用決定に関わる恣意性・評価者の主観 (ホーン川嶋 2004: 79-83)

1について詳細にみえてみると、第1の資料として教員数の年次推移を職位別、性別・人種別に分析し、第2の資料では「雇用可能な有資格者労働力プール」を性別・人種別に分析し、両資料を比較するという。そしてその比較によって「過少活用」が確認された場合は、AAが必要であると判断され、あるポジションに空きが出た場合を想定し、過少活用のグループの採用を推進する目標を設定する。なお、AAは数的目標ではないため、クォータ制とは異なる。この詳細なデ

ータは女性・マイノリティ教員が少ないことを示す正当な証拠となる。また、6について、2-3人の最終候補者から採用者を決定する際、当該学科や分野に女性・マイノリティが少ない場合、そのような人材を積極的に採用することは差別とは判断されず奨励される（ホーン川嶋 2004: 79-81）。あらかじめ数を割り当てる「クォータ制」は個人の実力を重視する米国では支持されず女性も求めないのである（ホーン川嶋 2018: 136）。

大学内の支援については、近年仕事と家庭の両立に向けた支援策を導入する大学が増加してきたとされ、家族・疾病休業制度の拡充、授業負担等軽減制度、テニユア・プロセスの停止あるいは延長、およびキャンパス保育所等の設置も行われている（ホーン川嶋 2004:78-108）。

4-2. 必要とされる多様性とその価値

前章で述べたように女性研究者の進出にはジェンダー・バイアスが大きく影響している。人々は周囲、家族、メディア等との日々の対話の中で社会の規範やルールを吸収し、無意識のうちに自分自身や他者に対する判断基準を形成する（Choudhury 2015:81）。そのような「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアスあるいはインプリシット・バイアス）」は容易に克服することはいできない。しかし、米国では「多様性」の必要性が様々な場面で唱えられており、これは研究界においても同様である。

筆者が参加した「Research Founders Summit¹²」において、米国立衛生研究所（National Institutes of Health : NIH）の Chief Officer for Scientific Workforce Diversity である Hannah Valentine 氏の「NIH's Scientific Approach to Inclusive Excellence」という講演では同機関における多様性およびインクルーシビティー促進に向けたアイデアが紹介された。同氏の講演の内容（一部）は以下の通りである。

異なる性別や文化的背景をもった研究者により構成されたチームがうまく機能することによって、ある課題に対して革新的な解決策が生まれる。さらに異なる視点はその課題に対するアプローチをより深みのあるものにし、研究によって創出される知を豊かなものにするのである。今日米国の人口構成は劇的な変化をみせており、特定の年齢層や州においては従来マイノリティであった人々がマジョリティを占めるようになった。2050年には国家全体でそのような逆転現象が起きることも予期されている。NIHが対象とする研究分野において優秀な人材をリクルートおよび確保するためには、世界中の研究者を対象としなければならない。そのためには、まず潜在的な偏見を克服しなければならない。NIHの定義で多様性とは、「ジェンダー」「人種・エスニシティ」「障がい」「社会経済的に不利な立場にある人」を主に指しているが、多様性が研究をより深いものにするのであれば、先の4項目だけでなく「物事に対する考え方」等も多様性の定義に包含されるべきであり、多様性に対してより広義の解釈が必要である。ジェンダー・ダイバーシティがよりよいサイエンスへと導くことは研究でも証明されており、数値だけでなくインクルージョンの意識が重要である。

¹² 2018年10月16-17日にかけてメリーランド州ロックビルにて行われたエルゼビア社の主催のサミット。政府・民間の資金配分機関や研究者等様々な背景を持つ人々が一堂に会し、その代表者たちによってファンディングの在り方や研究インパクトの分析方法について講演が行われた。

同講演の中でも触れられた Nielsen et al.は、集団的知性が個人によるパフォーマンスを上回るとし、その能率向上の要素としてメンバー個人の社会的知覚能力や相互的な発話交換を挙げている。そして女性がより高い社会的知覚能力を持っているとされているため、ジェンダーが重要な役割を果たすと述べている。また、女性の参画は科学におけるチームワークによって創出される集合知を急速に発展させる潜在能力を持っていることを示唆している。さらにジェンダーの多様性は特定の課題に対して新たな着眼点をもたらすため、新発見を導く可能性があることも提示している。例として、女性が中心となって執筆された論文は男性のものとは異なった疑問やテーマを掲げ、男性の論文の多くが自らの題材に対して規範的で操作的である一方、女性の論文は題材を批判的および俯瞰的に捉える視点を採用しているものが多いという。別の例として女性と男性研究者では患者の健康上の生理学的行動に対する理解や認知に差異があるということが挙げられている。ただし、単一のチーム内における女性と男性の「適正な」比率を割り出すことは容易ではないため、ジェンダー・ダイバーシティーを推進するためには熟考して練られた指針が必要であると述べている (Nielsen et al. 2017)。

性別に基づく（と仮定される）特性・個性を活かしながら、特定の目標に向かって取り組むことの意義は確かに存在するのである。「多様性の実現」は理想論とも言えるが、実現が困難であるからこそ真摯に向き合わなければならない。ホーン川嶋は米国における「多様性の価値化」について以下のように述べている。

「同質性」が安定をもたらすのに対し、「多様性の価値化」はダイナミズムを生み出す。「人種・民族の多様性は、同質性よりも強い」という考え方は、理念として広く受け入れられてきている (ホーン川嶋 2018:112)。

今日の米国では「同じでないもの」に対する反発や敵対、そしてあまりにも直接的な否定が顕在化している。しかし、そのような風潮においても高等教育現場や研究界を含めたあらゆる場面では多様性の重要性が唱えられており、単にその重要性を強調するのではなく協働によって創出される効果や価値の検証も進んでいる。女性の参画と多様性の拡大は相互を補完するような形で推進され、その熱量が社会に変革をもたらそうとしている。

5. 日本における女性研究者支援

本章では米国の実情を理解したうえで、日本の女性研究者支援について検討する。

5-1. その「一般常識」に疑問を

日本では政府の「すべての女性が輝く社会づくり本部」によって「女性活躍加速のための重点方針 2018」が策定され、その中で「研究と出産・育児・介護等との両立や…女性研究者の活躍促進を通じた研究環境のダイバーシティ実現に取り組む大学等」の支援が掲げられている（すべての女性が輝く社会づくり本部 2018:23）。女性研究者支援の具体的な取組として、科学技術振興機構の「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」による大学等研究機関に対する財源的支援や日本学術振興会の研究費助成事業における妊娠・出産・介護等に伴う研究費の一時停止制度や妊娠・出産・介護等からの復帰を支援する制度が挙げられる。

女性への支援が推進されることは肯定的に捉えられるが、そもそもの前提として多くの女性は「輝き」、「活躍」することは求めていないと考えられる（「すべての男性が“輝く”社会」と聞いて、男性は違和感を覚えるのではないであろうか）。今日、従来当然とされてきた性別役割分担に縛らず、自由な選択を望む人が存在していることは確かであろう。しかし、その反面いわゆる良妻賢母的な概念に疑問を抱いていない人や、逆に固定化された性別役割分担を遂行することに生きがいを感じる人は女性・男性ともに存在していることも事実として認識しておかなければならない。

そのため、まずは「無意識の偏見」、当然とされている偏見的な「一般常識」に対して個々人が疑問を持ち、各々の行動を省察する必要がある。極端に少ない女性研究者数（第2章）や、極端に長い女性の家事労働時間（第3章）は、日本において性別のみに固執して物事を分離する考え方が常態化していることを示している。そのように染み付いた習慣は多くの生活場面において時代錯誤であり、個人の選択の自由を阻害している。先述した重点方針では、少子化や労働力不足の打開策として女性の「潜在力」に注目されているようだが、女性が自分自身の能力を潜在させてきたのではなく、日本の社会構造がそう仕向けてきたという事実は今一度目を向ける必要がある。

5-2. 女性研究者の進出に必要な要素

国立大学協会の「国立大学における男女共同参画推進について-アクションプラン（2016-2020年度）-」では、女性研究者の進出を促進させるために大学に以下の4点について取り組むべきであると提言している。

1. 大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大
2. 女性教員・研究者・女子学生の拡大
3. 就業環境の整備・充実
4. 男女の固定的な性別役割分担意識の解消 （国立大学協会 2016:6-9）

2点目では「採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用」および「特に女性比率が低い分野について、女性限定採用を実施」といった取組例が挙げられている。「女性限定採用」という考え方はあらかじめ女性枠を設定するという「クォータ制」に類似していると言える。米国では導入は向かないが、日本ではどうであろうか。

橘木は研究大学において、研究職を担う者は原則個人の業績によって評価されるものであり、それを無視してクォータ制を導入することは研究力の低下に繋がると唱えている。その上で極論として研究業績のみを記載した履歴書等で採否が決定されるべきであると述べている（橘木 2015: 245-6）。

クォータ制や女性限定枠を導入すれば、高等教育機関等における女性研究者が占める割合は当然増加する。しかし、女性研究者自身が研究業績でなく、特別な措置によって採用されたというレッテルをはられる恐れが大いにある。女性・男性ともに常勤研究職に就くことが困難な現代の日本において、男性からの批判が高まることは容易に想像できる。そのため、数値目標を達成するだけのクォータ制は短絡的とも考えられ、女性研究者本人にとって悪影響を与えうる。

公募において研究者は性別関係なく個人の研究業績によって正当に評価されるべきであるから、橘木の提案のように純粋な研究業績のみによって教員の採否を決定することは書面審査のみの場合において一定の効果が発揮される。しかし当然ながら採用には面接が必須である場合がほとんどであり、面接によって性別が判明する可能性は高い。3章で述べたように女性研究者と男性研究者がほぼ同等の能力を有していたとしても、女性・男性評価者ともに男性研究者をより採用しやすい傾向にある。日本の大学では、教員職の上層部は男性が占めており、評価者はおおよそ男性中心になることが予想できる。申請書を評価する際に性別や氏名欄を隠すことに意味はある。それに加えて、先述したデータによる後ろ盾が女性研究者の登用を促進する鍵となる。

女性研究者の増加は、女子学生にとってのロールモデルの増加につながり、博士課程進学者の増加といった相乗効果を発揮するかもしれない。しかしながら、そのような現象は自然には発生しないであろう。そして「特別枠」等の優遇支援は女性進出の起爆剤となるが、その弊害が生じることは明らかである。女性研究者が少ないことは明らかのため、それだけを理由に女性の採用を積極的に進めることは可能であるが、さらにデータ等の実証による補完、そして米国のように日本も社会を動かす「声」が必要なかもしれない。

4点目は前節で触れた内容と共通する。社会全体における意識的な改革が女性の参画を推し進め、ワーク・ライフ・バランスを実現することは明らかである。特に育児・介護等については、女性自身に対する支援はもちろん、育児・介護に取り組む（あるいは取り組むという意識すらなく自然に行っている）男性に向けた支援についても必要性が唱えられているところである。そのような男性が周囲に好影響を与えるロールモデルになることは間違いないであろう。

6. おわりに

第2章では、統計より日本および米国における女性研究者等の推移や常勤教員における女性の比率を考察した。日本において博士号取得者、常勤教員等いずれの категорияにおいても女性の割合は非常に低いことが理解でき、米国では女性の進出が比較的实现されていながらも常勤教員の上位職、分野間および人種・エスニシティ間の均衡が今後の課題であることが確認できた。第3章におけるスティーン先生へのインタビューでは、米国では産休育休制度が不十分であること、依然として女性に家事・育児が偏っていること、そしてジェンダー・バイアスに基づく不均衡が存在し、女性が求める真の平等や参画は实现されていないことが明らかになった。第4章ではそれら課題の解消に向けて制定された法や確立された支援策、そして大学の雇用におけるAAについて考察し、女性やマイノリティ・グループが単に優遇されるのではなく、実証に基づいて採用が行われていることを明らかにした。また研究における多様性の意義は声高に唱えられており、ジェンダー・バランスがより研究を深みのあるものにするということについて述べた。そして第5章では日本の女性研究者支援について検討し、未だ性別役割分担の意識が根強く残る日本において、その偏見に気づき、疑問を持ち、解消することの重要性について論じ、また女性研究者支援には実証が必要であるため、単なる数的目標ではなく、データに基づき熟考された施策が必要であることを提案した。

米国は独自の課題を抱えつつも、日本と比較すると女性研究者の参画が实现されていることは事実である。そして現状に満足するのではなく、真の女性および男性研究者の機会均衡を追求しようとする前向きな力学は多様性の促進と親和的であり、社会に変化をもたらそうとしている。

日本において女性研究者が少ないことは明確であり、女性の参画を含めた多様性の確保は独創的で革新的な知を創出するために、そして高等教育機関が国際社会で生き延びるために不可欠である。膨大な時間と労力を要するが「研究者」という言葉を聞いて女性・男性、様々な人物がイメージされるような社会、そして性別に依拠せず個人の能力を発揮出来るような研究・教育環境の構築を諦めてはならない。均質であることが美德とされがちである日本において、多様性の価値について思考を巡らせることは今後ますます重要性を帯びてくるであろう。

謝辞

最後にこの場を借りて2年間の国際学術交流研修にてお世話になった方々に心より感謝申し上げます。まず、ワシントン研究連絡センターにおいて、多忙な中いつもの確なアドバイスとともに業務および本稿の指導をしてくださり、温かく見守ってくださった平田光司センター長、貴船永津子副センター長および藤野隆弘前副センター長に深く御礼申し上げます。また、米国生活のサポートをくださったThe Win リエゾン・オフィサー、インタビューに快く応じてくださり興味深いお話によって新たな知見を与えてくださったスティーン智子先生に御礼申し上げます。また、東京本部での研修時に大変お世話になった国際事業部人物交流課の皆様、国際協力員の同期、本研修に送り出してくださった当時の京都大学北部構内管理課の皆様をはじめ、派遣中も変わらず支援してくださった京都大学の皆様にも御礼申し上げます。本研修は以上の方を含め関わってくださった皆様のおかげで実りのあるものとなりました。

参考文献

- Banchevsky, Sarah. (2016) But You Don't Look Like A Scientist!: Women Scientists with Feminine Appearance are Deemed Less Likely to be Scientists. *Springer*, Vol. 75, Issue 3-4, pp 95-109.
- Bureau of Labor Statistics (2017) Table 32. Leave benefits: Access, civilian workers, *National Compensation Survey: Employee Benefits in the United States*, March. <https://www.bls.gov/ncs/ebs/benefits/2017/ebbl0061.pdf> (2019年1月22日アクセス)
- Choudhury, Shakil. (2015) *Deep Diversity*, Toronto: Between the Lines.
- Desilver, Drew. (2017) Access to paid family leave varies widely across employers, industries, *Pew Research Center*, 23 Mar. <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2017/03/23/access-to-paid-family-leave-varies-widely-across-employers-industries/> (2018年12月19日アクセス)
- Elsevier. (2018) Gender in the Global Research Landscape, 8 Mar. https://www.elsevier.com/_data/assets/pdf_file/0008/265661/ElsevierGenderReport_final_for-web.pdf. (2018年11月28日アクセス)
- Hochschild, Arlie and Machung, Anne (2012[1989]) *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*, London: Penguin Books.
- Moss-Racusin, Corinne A. et al. (2012) Science faculty's subtle gender biases favor male students, *PNAS*, vol. 109, no. 41, 9 Oct. pp. 16474-16479.
- National Center for Education Statistics (NCES). (2017) Table 301.20. Historical summary of faculty, enrollment, degrees conferred, and finances in degree-granting postsecondary institutions: Selected years, 1869-70 through 2015-16, *Digest of Education Statistics*. https://nces.ed.gov/programs/digest/d17/tables/dt17_301.20.asp (2019年2月11日アクセス)
- National Science Board. (2018) Appendix Table 5-15 S&E doctorate holders employed in academia, by type of position, sex, and degree field: 1973-2015, *NSB Science & Engineering Indicators 2018*, <https://nsf.gov/statistics/2018/nsb20181/data/appendix> (2019年1月31日アクセス)

- National Science Board (NSB) The Nomination and Appointment Process. *National Science Board*.
<https://www.nsf.gov/nsb/index.jsp> (2018年12月19日アクセス)
- Nielsen, Mathias Wullum et al. (2017) Gender diversity leads to better science, *PNAS*, vol. 114, no. 8, 21 Feb, pp. 1740-1742.
- Parker, Kim et al. (2015) Raising Kids and Running a Household: How working Parents Share the Load, *Pew Research Center*, November,
<http://www.pewsocialtrends.org/2015/11/04/raising-kids-and-running-a-household-how-working-parents-share-the-load/>
(2019年1月31日アクセス)
- Steinpreis, Rhea E. et al. (1999) The impact of gender on the review of the curricula vitae of job applicants and tenure candidates: A national empirical study, *Sex Role*, Vol. 41, Nos. 7/8, pp. 509-528.
- World Economic Forum (2017) *The Global Gender Gap Report 2017*, 2 Nov. 2017,
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf (2018年8月6日アクセス)
- 有賀夏紀 (1995) 「多文化主義とフェミニズム」(油井大三郎・遠藤泰生編『多文化主義のアメリカ』東京大学出版会、115-138頁)
- 一般社団法人国立大学協会教育・研究委員会 (2016) 「国立大学における男女共同参画推進について—アクションプラン(2016年度~2020年度)—」(https://www.janu.jp/gender/files/danjyo_actionplan2016-2020.pdf 2018年12月4日アクセス)
- 大阪大学「大学案内 大学の概要 各種データ 教員に関する基礎データ」
https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/data/teacher_data (2018年12月7日アクセス)
- 科学技術振興機構「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」
http://www.jst.go.jp/shincho/josei_shien/ (2019年1月15日アクセス)
- 吉祥瑞枝 (2010) 「日本初の女性理学博士は誰か? : 保井コノについて」『年次学術大会講演要旨集』25: 1047-1050 頁
京都大学「京大について データで見る京都大学 職員数 2018年度」
http://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/public/issue/ku_profile/documents/2018/11.pdf (2018年12月7日アクセス)
- 小暮聡子 (2017) 「出産後3カ月無収入なぜ?」アン・ハサウェイが国連で訴え」『ニューズウィーク日本版』、2017年3月11日、<https://www.newsweekjapan.jp/stories/world/2017/03/3-51.php> (2018年12月19日アクセス)
- 慶応義塾大学「教職員に占める女性の割合 (2018年5月1日現在)」
<https://www.keio.ac.jp/ja/about/assets/data/2018-faculty-staff.pdf> (2018年12月7日アクセス)
- 斉藤泰雄 (2014) 「教育における男女格差の解消-日本の経験」『国立教育政策研究所紀要』143・137-149 頁
- スーパーグローバル大学創成支援プログラム委員会 (2017) 「スーパーグローバル大学創成支援事業中間評価要項」
<https://www.jsps.go.jp/j-sgu/data/chukan/sgu-chukan-youkou.pdf> (2018年12月7日アクセス)
- 総務省統計局 (2004) 「平成16年度科学技術調査 結果の概要」
<http://www.stat.go.jp/data/kagaku/kekka/kekagai/16gaiyo2/16gaiyo2.html#1-8> (2018年12月7日アクセス)
- (2009) 「平成21年度科学技術調査」http://www.stat.go.jp/data/kagaku/kekka/kekagai/pdf/21ke_gai.pdf (2018年12月7日アクセス)
- (2017) 「平成28年社会基本調査-生活時間に関する結果- 結果の概要」
<https://www.stat.go.jp/data/shakai/2016/pdf/gaiyou2.pdf> (2019年1月13日アクセス)

—— (2015) 「平成 27 年度平成 27 年国勢調査 就業状態等基本集計結果 結果の概要」

<https://www.stat.go.jp/data/kokusei/2015/kekka/kihon2/pdf/gaiyou.pdf> (2019 年 1 月 13 日アクセス)

—— (2018) 「平成 30 年科学技術研究調査 結果の概要」

https://www.stat.go.jp/data/kagaku/kekka/kekkgai/pdf/30ke_gai.pdf (2018 年 12 月 7 日アクセス)

武田万里子 (2009) 「雇用分野および教育・研究分野における各国の特徴と日本への示唆」『諸外国における政策・方針決定過程への女性参画に関する調査』内閣府男女共同参画局、212-220 頁

<http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/sekkyoku/pdf/h20shogaikoku/sec6-2.pdf> (2019 年 1 月 11 日アクセス)

橋木俊詔 (2015) 「男女共同参画の実現に向けた女性の就労・生活支援策-エリート女性と恵まれない女性のどちらを優先するか-」(落合恵美子、橋木俊詔編『変革の鍵としてのジェンダー 歴史・政策・運動』ミネルヴァ書房、235-236 頁)

筑波大学「広報・情報公開 教育研究活動等の状況についての情報 教員数(男女別)」

<http://www.tsukuba.ac.jp/public/education/pdf/gen.pdf> (2018 年 12 月 7 日アクセス)

東京工業大学「東工大について 情報公開 統計データ 部局別職員数・非常勤職員数」

https://www.titech.ac.jp/about/disclosure/pdf/facts_1_staff_181112.pdf (2018 年 12 月 7 日アクセス)

東京大学「大学案内 大学概要 職員数(平成 30 年 5 月 1 日現在)」https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/overview/b02_03.html
(2018 年 12 月 7 日アクセス)

東北大学男女共同参画推進センター「東北大学男女共同参画推進センター リーフレット」

<http://tumug.tohoku.ac.jp/wp/wp-content/uploads/2018/05/TUMUGleaf.pdf> (2018 年 12 月 7 日アクセス)

内閣府男女共同参画局「すべての女性が輝く社会づくり本部「女性活躍促進のための重点方針 2018」

http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/jyuten2018_honbun.pdf (2018 年 10 月 10 日アクセス)

名古屋大学「名古屋大学プロフィール 2018 役員・教職員数」

http://www.nagoya-u.ac.jp/about-nu/upload_images/syokuinnsuu2018.pdf (2018 年 12 月 7 日アクセス)

日本学術振興会「スーパーグローバル大学創成支援事業 採択事業一覧」https://www.jsps.go.jp/j-sgu/h26_kekka_saitaku.html
(2018 年 12 月 7 日アクセス)

ホーン川嶋瑤子 (2018) 『アメリカの社会変革 人種・移民・ジェンダー・LGBT』ちくま新書、筑摩書房

—— (2004) 『大学教育とジェンダー ジェンダーはアメリカの大学をどう変革したか』東信堂。

北海道大学「北海道大学概要 2018-2019」 https://www.hokudai.ac.jp/introduction/30gaiyou_0705.pdf#page=11 (2018 年 12 月 7 日アクセス)

湯川次義 (1994) 「大正期における女性への大学の門戸開放-大正 2 (1913) 年の東北帝国大学の事例とその後の展開-」『教育学研究』61・2: 129-138 頁

早稲田大学「303. 資格別 教員数の推移 [最近 10 年間]」

https://www.waseda.jp/inst/diversity/assets/uploads/2018/04/7_teachers.pdf (2018 年 12 月 7 日アクセス)