

女性研究者が少ない理由に関する統計分析

三枝, 麻由美
名古屋大学ジェンダーダイバーシティセンター : 准教授

山内, 星子
中部大学人文学部 : 准教授

佐藤, 剛介
久留米大学文学部 : 教授

<https://doi.org/10.15017/7348027>

出版情報 : ポリモルフィア. 9, pp.82-89, 2024-03-21. Office for the Promotion of Gender Equality, Kyushu University
バージョン :
権利関係 :



研究ノート

女性研究者が少ない理由に関する統計分析

三枝麻由美 名古屋大学ジェンダーダイバーシティセンター 准教授

山内星子 中部大学人文学部 准教授

佐藤剛介 久留米大学文学部 教授

1. はじめに

日本は先進諸国の中でも、女性研究者比率が最も低い国である。主要先進諸国20カ国中、日本の研究者に占める女性割合は17.5%で最低である（科学技術・学術研究所 2020）。この国際比較が示すように、他の先進諸国と比べて研究分野における日本女性の進出が大きく遅れていることが問題視されている。その理由として、日本が科学技術立国を目指すなかで、男性中心の科学技術分野に女性がもっと進出することがイノベーション創出をもたらすと考えられているからである。具体的には、2000年以降、国は自然科学系分野の研究における女性の過少代表性の問題解決に取り組んでおり、男女共同参画基本計画や科学技術基本計画で女性研究者比率の数値目標を設定している⁽¹⁾。また、米国のADVANCE事業⁽²⁾に倣って、2006年より文部科学省により女性研究者研究活動支援事業⁽³⁾が実施されており、これまでに100以上の大学等の研究機関が支援を受けている。

本研究では、国立A大学を対象に、女性研究者が少ない理由について統計分析を行う。女性研究者が少ない理由に関する海外の先行研究では、環

境的要因と心理的要因が指摘されている。第一に、研究と家庭生活の両立の困難さである。不安定な雇用の中で研究者としてのキャリア形成と出産・子育ての時期が重なる若手女性においてこの問題は特に深刻である（Goulden et al. 2001, Ledford 2017）。第二に、男性中心の組織文化があげられる。これは、仕事以外の個人的な生活の必要性や責任がないかのように働く者を尊重し、組織への過度なコミットメントを要求する組織文化のことである（Rapport et al. 2002）。第三に、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）がある（Savigny 2014）。これらを環境的要因とすると、女性の心理的要因としてインポスター症候群があげられる。これは自分を過小評価してしまう心理傾向のことで、女性は自分の成功を運などのおかげとし、失敗は個人的な欠点が原因と考える傾向が高いことが指摘されている（Clance and Imes 1978, Howe-Walsh and Turnbull 2016）。

以上の要因に加えて、そもそも進路選択の時点において、女性を自然科学系の学問から遠ざけるジェンダー秩序が存在する。「女は理系に向かない」「エンジニアは男の職業」などのジェンダーによる偏見やステレオタイプが男女の理系進路選択に影響を及ぼしていると言われ、「理系分野に

男を結びつけ、女を遠ざけるパターン」としての「ジェンダー秩序」が存在する⁽⁴⁾。「ジェンダー秩序」とは、性規範と役割分業規範等の性別に関わる規範によって男女それぞれに与えられる行動規範が形成する社会秩序を指す（江原2001）。

日本は先進諸国の中でもとりわけ性別役割分担意識が強く、これが低い女性研究者割合の背景になっていることも考えられる。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方の国際比較では、日本は欧米諸国に比べて固定的性別役割分担意識が強い結果が示されている（内閣府男女共同参画局 2007）。性別役割分担意識やジェンダー規範が強い日本では、上述の環境的要因および心理的要因が他国よりも強く作用する結果、低い女性研究者割合になっていると推測される。

2. 「女性研究者が少ない理由」に関するアンケート調査

「女性研究者が少ない理由」を研究者に尋ねた先行調査として、名古屋大学で実施された「教員採用に関するアンケート」調査がある（以下、「名古屋大学調査」）。同調査は2003年に実施され、「女性教員が少ない原因」についての因子分析結果が示されている（平山 2004）。同調査では「女性教員が少ない原因」について尋ねた23項目に対する5段階の回答（1. 全く当てはまらない、2. あまり当てはまらない、3. どちらともいえない、4. やや当てはまる、5. 当てはまる）をもとに因子分析を行った結果、「男性側あるいは大学側の問題」、「女性側の問題」、「女性の家庭責任」の3つの因子から成るとし（表1参照）、「女性の家庭責任」が女性教員比率が低いことの最大の原因であると

男女の教員で認識されていることを明らかにした（図1参照）⁽⁵⁾。

表 1 名古屋大学調査における「女性研究者が少ない原因」項目の因子分析結果（主因子法・バリマックス回転）（出典：平山 2004）

項目	F 1	F 2	F 3
<第1因子：男性側あるいは大学側の問題>			
男性がなるものだと思い込んでいる男性が多い	.78	.10	.00
女性の採用・登用に対する大学の認識や理解が足りない	.74	-.00	.01
男性が女性の採用・登用に対して消極的な態度を持っている	.73	.01	.13
採用時に男性が有利で、応募しても女性は採用されないと考えている	.73	-.01	.15
大学が女性の大学院生を教官の候補者として熱心に育てない	.66	-.00	.01
男性は女性の補佐をするものだという社会意識がある	.62	.01	.22
周りにいる教官が、女は採用されない、もしくはないと公言している	.61	-.10	.01
大学は男社会で、女性が生き生きと仕事をしろと考えている	.61	.01	.20
男性がなるものだと思い込んでいる女性が多い	.56	.30	.00
アカデミック・ハラスメントやセクシャル・ハラスメントを恐れる	.52	-.00	.13
大学が女性に働きやすい環境となっていない	.38	-.01	.34
<第2因子：女性側の問題>			
女性の意欲が不足している	.11	.68	.14
女性の努力が足りない	-.01	.66	.01
大学教官として仕事をする能力に自身をもたない女性が多い	.11	.56	.15
能力で選ぶと自然と男性が多くなってしまふ	-.01	.55	-.00
女性自身の教官職に対する関心が低い	-.00	.53	.01
採用・登用できる女性の人材が不足している	-.15	.49	-.01
女性の方が能力が低い	.01	.47	-.01
<第3因子：女性の家庭責任>			
将来、パートナーの都合による異動が予想され職に就くのをためらう	.14	.01	.68
大学教官は仕事に忙しく、家事・育児との両立が困難そうである	.01	.15	.64
家族の都合で、勤務できる場所が限られている	.11	.01	.52
家事・育児・介護の負担を女性が負っている	.27	.00	.47
女性は早期に職を辞める可能性が高い	.01	.35	.43
寄与率 (%)	20.23	11.08	8.32
累積寄与率 (%)	39.62	31.31	33.47
α 係数	.88	.76	.71

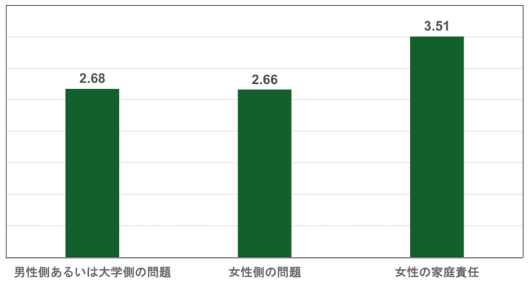


図 1 名古屋大学調査における「女性研究者が少ない原因」の3得点（出典：平山 2004）

3. 対象と方法

本研究では、国立A大学に勤務する研究者を対象にしたアンケート調査を実施した。A 大学は基幹的総合国立大学であり、研究科は文系、理系、文理融合系、医学系と多岐にわたるが、自然科学系の教員が大学全体の7～8割を占める。調査を

実施した2017年時点の女性教員割合は約17%であった。また、A大学は、文部科学省の女性研究者研究活動支援事業にこれまでに複数回採択されており、大学として男女共同参画推進事業への積極的な姿勢がうかがえる。本調査は、男女共同参画、ハラスメント、防犯対策等の多岐に渡る内容についての無記名式の任意のアンケート調査で、A大学の学内サーバーからのみアクセス可能なオンライン上に設置し、2017年12月から2018年2月まで実施した。研究者には電子メールで調査への回答を呼びかけた。A大学の2017年度の研究者数は常勤及び非常勤を合わせて約2,500名であり、本調査では512名より回答が得られ、有効回答率約20.4%であった。

本調査における女性研究者が少ない理由の選択肢は、名古屋大学調査の選択肢を参考にし、選択肢を「ワークライフバランスの要因」、「女性側の要因」、「大学側の要因」⁽⁶⁾の3つに分類されるものにし、加えて「女性研究者が少ないとは思わない」「わからない」「その他」の選択肢も含めた。なお、名古屋大学調査では女性研究者が少ない理由を「問題」、「責任」という語で表していたが、本調査では問題として取り上げるというよりも現状を捉えるという目的に照らして、「男性側あるいは大学側の問題」を「大学側の要因」に、「女性側の問題」を「女性側の要因」に、さらに「女性の家庭責任」を「ワークライフバランスの要因」という語に置き換えた。以下の分析では、これらの語を使用する。また、名古屋大学調査では、女性研究者が少ない理由として23項目に対する5段階の回答がそれぞれ求められていたが、本調査では、回答者の負担を軽減するために、女性研究者が少ない理由として14の選択肢から複数回

答を求めた（表2参照）。選択肢を提示する際は、名古屋大学調査と同様に3分類の表記は行わずに選択肢のみを表示した。

4. 結果

(1) 最も選ばれた選択肢はなにか

本調査では、「女性研究者が少ない理由」として最も選ばれた選択肢が男女で異なる結果になった（表2参照）。男性研究者では半数以上が「人材不足」（54.6%）を選択し、次いで「希望者が少ない」（44.8%）、「ロールモデルがない」（30.4%）となり、「女性側の要因」が上位3つを占めた。「ワークライフバランスが取りづらい」は、第4位の選択率（26.4%）であった。女性研究者では半数以上が「評価者の多様性不足」（54.7%）を選択し、次いで「業績評価における育児等に対する配慮不足」（41.2%）となり、「大学側の要因」が上位2つを占めた。女性研究者の3番目に多い回答として、「人材不足」（37.1%）と「ワークライフバランスが取りづらい」（36.5%）が拮抗していた。

以上の結果から、本調査では女性研究者が少ない理由として、男性研究者は女性研究者の人材不足や女性で研究者になりたい人が少ないという「女性側の要因」に分類される選択肢の回答割合が高いことが示された。他方、女性研究者は多様な働き方や育児負担等への配慮が評価者側に乏しいとする、「大学側の要因」に分類される選択肢の回答割合が高く、女性研究者が少ない理由は、男女で異なる認識がなされていることが明らかとなった。

先行する名古屋大学調査では、女性研究者が少

ない理由は「女性の家庭責任」とされ、本調査で示す「ワークライフバランスの要因」が最大の要因とされていた。本調査では、「ワークライフバランスが取りづらい」を選択した男性研究者は26.4%で、女性研究者はそれよりも10ポイント上回り36.5%であったことから、男性研究者の4人に1人、女性研究者の3人に1人が選択していた。しかしながら、上述のとおり、男性研究者は「女性側の要因」であるとし、女性研究者は「大学側の要因」としており、これらは「ワークライフバランスの要因」の選択率を大きく上回る結果となった。

以上の男女別のクロス集計分析について、統計的な有意差を見るためにカイ2乗検定を行った（表2参照）。統計的な有意差が得られたのは、「ワークライフバランスの要因」では3つ全ての選択肢、「女性側の要因」では「人材不足」と「希望者が少ない」、「大学側の要因」では4つ全ての選択肢であった。

(2)「女性側の要因」と回答した男性研究者は誰か

つぎに、女性研究者が少ない理由を、「女性側の要因」に分類した「人材不足」を選択した男性研究者の属性を調べた（表3参照）。「人材不足」を選択した男性研究者は全体では54.6%であったが、年代別でみると20代の選択割合が8割を超えて突出して高く、他の年代では50代の4割程度を除いて、ほぼ半数が選択していた。配偶者の有無でみると、配偶者がいる男性研究者の52.8%、配偶者がいない男性研究者では61.6%となっており、配偶者がいない男性研究者の割合が10ポイント近く上回った。子どもの有無でみると、小学校未就学児および小学校就学児ともに、「無し」の研究者が「有り」の研究者を10ポイント以上上回っていた。雇用形態別では、「任期無し」研究者が「任期有り」研究者を8.4ポイント上回っていた。職階別では、助教・助手で42.7%、准教授・講師で58.5%、教授および研究員では6割を超えた。

表 2 A 大学調査における「女性研究者が少ない理由」（複数回答）

		男性		女性		χ^2 値	df	p (* $p < .05$)
		回答率	順位	回答率	順位			
ワークライフ バランスの 問題	ワークライフバランスが取りづらい	26.4%	4	36.5%	4	5.434	1	0.020*
	長時間労働が評価される傾向	12.6%	9	27.6%	7	17.388	1	0.000*
	育児休業後の復帰が困難	10.7%	11	18.8%	10	6.225	1	0.012*
女性側の 問題	人材不足	54.6%	1	37.1%	3	13.765	1	0.000*
	希望者が少ない	44.8%	2	33.5%	6	5.855	1	0.016*
	ロールモデルが少ない	30.4%	3	35.3%	5	1.245	1	0.265
	男女間の能力・適正差	5.1%	13	4.3%	13	0.428	1	0.513
大学側の 問題	評価者の多様性不足	21.5%	5	54.7%	1	55.933	1	0.000*
	業績評価における育児等に対する配慮不足	17.5%	6	41.2%	2	32.924	1	0.000*
	女性研究者増加施策は必要ないと思う人が多い	16.3%	7	26.5%	8	7.351	1	0.007*
	大学が熱心に育成していない	14.1%	8	22.9%	9	6.136	1	0.013*
	女性研究者が少ないとは思わない	11.3%	10	12.4%	11	2.837	1	0.092
わからない		8.3%	12	2.4%	14	6.704	1	0.010*
その他		4.9%	14	5.9%	12	0.214	1	0.644

表3「人材不足」と回答した男性研究者の属性

		%	値
年代 (n=320)	20代 (n=7)	85.7	6
	30代 (n=83)	47.0	39
	40代 (n=103)	52.4	54
	50代 (n=81)	39.5	49
	60代以上 (n=46)	54.3	25
配偶者 (n=312)	有り (n=252)	52.8	133
	無し (n=60)	61.6	37
小学校未就学児 (n=326)	有り (n=65)	44.6	29
	無し (n=261)	57.1	149
小学校就学児 (n=326)	有り (n=52)	42.3	22
	無し (n=274)	56.9	156
雇用形態 (n=314)	任期無し (n=216)	57.4	124
	任期有り (n=98)	49.0	48
	教授 (n=101)	62.4	63
職階 (n=311)	准教授・講師 (n=118)	58.5	69
	助教・助手 (n=75)	42.7	32
	研究員 (n=17)	64.7	11

(3)「大学側の要因」と回答した女性研究者は誰か

さらに、女性研究者が少ない理由を、「大学側の要因」に分類した「評価者の多様性不足」を選択した女性研究者の属性を調べた（表4参照）。本調査では半数以上（54.7%）の女性研究者が「評価者の多様性不足」を選択していたが、年代別では60代以上の選択割合が7割を超えて突出して高く、30代～50代では半数以上が選択しているが、20代の割合は2割にも届いていなかった。配偶者の有無でみると、配偶者がいる女性研究者の割合が配偶者のいない研究者の割合を約27ポイント上回った。子どもの有無でみると、小学校未就学児および小学校就学児ともに、「有り」の研究者が「無し」の研究者を10ポイント以上上回っていた。雇用形態別では、「任期無し」および「任期有り」研究者ともに半数以上が選択しており、

その差はほとんどみられなかった。職階別では、助教・助手では45.7%と半数を若干下回るが、その他の職階では半数以上が選択していた。

表4「評価者の多様性不足」と回答した女性研究者の属性

		%	値
年代 (n=164)	20代 (n=6)	16.7	1
	30代 (n=49)	53.1	26
	40代 (n=68)	58.8	40
	50代 (n=37)	54.1	20
	60代以上 (n=4)	75.0	3
配偶者 (n=163)	有り (n=105)	64.8	68
	無し (n=58)	37.9	22
小学校未就学児 (n=170)	有り (n=35)	65.7	23
	無し (n=135)	51.9	70
小学校就学児 (n=170)	有り (n=27)	66.7	18
	無し (n=143)	52.4	75
雇用形態 (n=141)	任期無し (n=76)	53.9	41
	任期有り (n=65)	53.8	35
	教授 (n=24)	58.3	14
職階 (n=150)	准教授・講師 (n=59)	59.3	35
	助教・助手 (n=35)	45.7	16
	研究員 (n=32)	53.1	17

(4)「ワークライフバランスが取りづらい」と回答した男女の研究者は誰か

本調査では、「ワークライフバランスが取りづらい」は男女共に4番目の選択順位であった（表2参照）。選択率は男性研究者の26.4%、女性研究者の36.5%であり、女性研究者の選択割合が約10ポイント上回った。これらの研究者の属性をみると（表5参照）、女性研究者では20代では半数、子育て世代の30代と40代では4割が選択していた。男性研究者では20代では3割を下回り、子育て世代の30代と40代では3割を少し上回る程度であり、ワークライフバランスに対す

る女性研究者との意識の差が見られた。配偶者の有無でみると、女性は「無し」が「有り」を若干上回ったが、男性では「有り」が「無し」を上回った。小学校未就学児では、女性では「有り」が「無し」を約19ポイント上回り、男性も「有り」が「無し」を17ポイント上回った。小学校就学児では、女性では「有り」が「無し」を約14ポイント上回り、男性も「有り」が「無し」を約19ポイント上回った。雇用形態では、女性では「任期有り」が「任期無し」を約8ポイント上回ったが、男性ではほとんど差がなかった。職階では、女性では職階が下がるごとにその割合が増え、研究員では最も選択割合が高く約半数が選択していた。男性では、教授では15.8%であり、その他の職階では3割程度であった。

5. 考察

女性研究者が少ない理由について意識調査を行った名古屋大学調査では、男女の研究者ともに「ワークライフバランスの要因」が最も選ばれたが、本調査では、男性研究者は「女性側の要因」を最も選び、女性研究者は「大学側の要因」を最も選んでおり、男女の意識の違いが明確となった。

さらに、選択した研究者の属性を調べたところ、「女性側の要因」に分類した「人材不足」を選択した男性研究者においては、年代による差が見られ、若い世代がより選択していたことがわかった。女性活躍推進にあたり、古い考えを変えられず抵抗勢力となっている男性管理職が「粘土層」としてしばしば問題視されるが（渥美 2010）、本

表5 「ワークライフバランスが取りづらい」と回答した男女の研究者の属性

男性研究者				女性研究者			
		%	値			%	値
年代 (n=320)	20代 (n=7)	28.6	2	年代 (n=164)	20代 (n=6)	50.0	3
	30代 (n=83)	31.3	26		30代 (n=49)	42.9	21
	40代 (n=103)	30.1	31		40代 (n=68)	39.7	27
	50代 (n=81)	24.7	20		50代 (n=37)	24.3	9
	60代以上 (n=46)	10.9	5		60代以上 (n=4)	0	0
配偶者 (n=312)	有り (n=252)	27.8	70	配偶者 (n=163)	有り (n=105)	36.2	38
	無し (n=60)	20.0	12		無し (n=58)	39.7	23
小学校未就学児 (n=326)	有り (n=65)	40.0	26	小学校未就学児 (n=170)	有り (n=35)	51.4	18
	無し (n=261)	23.0	60		無し (n=135)	32.6	44
小学校就学児 (n=326)	有り (n=52)	42.3	22	小学校就学児 (n=170)	有り (n=27)	48.1	13
	無し (n=274)	23.4	64		無し (n=143)	34.3	49
雇用形態 (n=314)	任期無し (n=216)	26.4	57	雇用形態 (n=141)	任期無し (n=76)	31.6	24
	任期有り (n=98)	26.5	26		任期有り (n=65)	40.0	26
職階 (n=311)	教授 (n=101)	15.8	16	職階 (n=150)	教授 (n=24)	25.0	6
	准教授・講師 (n=118)	32.2	38		准教授・講師 (n=59)	33.9	20
	助教・助手 (n=75)	30.7	23		助教・助手 (n=35)	37.1	13
	研究員 (n=17)	29.4	5		研究員 (n=32)	46.9	15

調査においても、職階別でみると教授における選択割合は62.4%と高かった。しかしながら、若手男性においても高い数値結果が示され、20代の85.7%、研究員の64.7%が「女性側の要因」として認識していることが明らかとなった。

また、女性研究者が少ない理由を「大学側の要因」と分類した「評価者の多様性不足」を選択した女性研究者の属性を調べたところ、年代では60代以上の選択割合が75.0%であるのに対し、20代では16.7%であり、この2つの世代間での違いが顕著であった。女性研究者が少ない理由を「女性側の要因」とする男性研究者では20代が突出して高いのに対し、20代の女性研究者は「大学側の要因」とはほとんど認識していないことがわかった。対象者の数が少ないため一定の限界はあるものの、この背景を今後精査することで、若い世代の男女共同参画の意識改革に欠かせないデータを得られる可能性がある。

ワークライフバランスを取りづらいという選択肢では、女性研究者の方がこれを選択する割合が高かった。しかし、これは男女ともに4位であり、主要な理由ではない。女性研究者の場合、ワークライフバランスを取れるかどうか以前に、評価者の多様性不足や育児等の配慮不足によって望む評価を得られないことのほうが大きな問題として存在していると、本調査からは読み取ることができる。

6. おわりに

名古屋大学の先行調査では、女性研究者の過小代表性はワークライフバランスの要因が大きいことが示されたが、本調査からは、その理由は男女

で大きく異なることが明らかとなった。本調査からは、女性研究者が少ない理由について、男性研究者は「女性側の要因」であると捉え、女性研究者は「大学側の要因」として捉える傾向が見出された。このことから、日本において女性研究者を増やすためには、これまでのように女性研究者を対象にした各種取り組みを行うことも必要だが、マジョリティである男性の意識の問題や、評価者の多様性確保や業績評価基準の中に育児等への配慮を含めることの重要性が本調査では明らかとなった。

注

- (1) 第5次男女共同参画基本計画（2020年12月閣議決定）では、大学の理工系教員（講師以上）に占める女性の割合を2025年までに理学系12.0%、工学系9.0%に設定した（https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/pdf/2-2_mokuhyo.pdf）。第6期科学技術・イノベーション計画（2021年3月閣議決定）では、大学における女性研究者の新規採用割合に関する目標値を、自然科学系全体で30%、理学系20%、工学系15%、農学系30%、医・歯・薬学系合わせて30%、人文科学系45%、社会科学系30%に設定した（<https://www.mext.go.jp/kaigisiryō/content/000106542.pdf>）。
- (2) 米国では、自然科学系分野における女性研究者を増やすために、大学や研究機関等を対象とした「Increasing the Participation and Advancement of Women in Academic Science and Engineering Careers (ADVANCE)」プログラムが、米国国立科学財団（National Science Foundation）により実施されている。
- (3) 文部科学省科学技術人材育成費補助事業として、2006年より女性研究者研究活動支援事業が開始されている（https://www.jst.go.jp/shincho/josei_shien/program/index.html）。同事業は、大学や国立の研究機関等を対象に、女性研究者の研究力向上、ワークライフバランス

促進支援、意識啓発等の取組を推進しており、2015年より「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」に改称されている。

- (4) 科学技術研究費基盤C「ジェンダー秩序と理系進路選択メカニズム」(2022-2026年度, 番号: 22K12641、研究代表者: 三枝麻由美)
- (5) 「女性教員が少ない原因」について尋ねた23項目に対する5段階の回答結果をもとに、因子分析(主因子法・バリマックス回転)を行った結果、3つの因子から成ることが明らかにされた(表1参照)。第1因子は、「男性になるものだと思込んでいる男性が多い」「女性の採用・登用に対する大学の認識や理解が足りない」「男性が女性の採用・登用に消極的な態度を持っている」などの項目から成り、女性を大学教員として採用・登用することに対する男性側や大学側の理解不足が原因であるとする認識を示すので、〈男性側あるいは大学側の問題〉と命名された。第2因子は、「女性の意欲が足りない」「女性の努力が足りない」「大学教員として仕事をする能力に自身をもたない女性が多い」などの項目から成り、女性自身が大学教員になることを目指して努力する姿勢や意欲・自信に欠けるなど女性自身に起因するものであるという認識であることから、〈女性側の問題〉と命名された。第3因子は、「将来、パートナーの都合による異動が予想され職に就くのをためらう」「大学教員は仕事が忙しく、家事・育児との両立が困難そうである」「家族の都合で、勤務できる場所が限られている」などの項目から成り、女性が家庭内役割を果たしているためであるとみなす認識を示すことから、〈女性の家庭責任〉と命名された。これら3因子の尺度としての信頼性を α 係数によって検討したところ、いずれも高い信頼性が得られたため、各因子を構成する項目で尺度を構成し、その回答値の平均をもって尺度得点とされた。
- (6) 本調査において、「評価者の多様性不足」および「業績評価における育児等に対する配慮不足」を「大学側の要因」とする理由は、ダイバーシティ&インクルージョンの考え方が背景にある。大学におけるダイバーシティを高めるためには、性別、年齢、人種や国籍、障害の有無、性的指向だけでなく、キャリアや経験、働き方等に関する多様性を含んだ人材が活躍できる環境整備を大学が進める必要があり、そのためには評価者における多様性確保や評価基準の中に

育児等への配慮を含めることを、とりわけ重要な環境整備と捉えるからである。諸外国の大学での具体例として、スウェーデンの多くの大学では人事選考委員会の男女構成比に関する規定を設けており、米国の多くの大学では育児等のライフイベントを抱える研究者に対してテニユア審査期間延長制度を導入している。

参考文献

- 渥美由喜, 2010, 「ワークライフ・マネジメント実践術(2)」『共同参画』24, pp12.
- Clance, Pauline. Rose, and Imes, Suzanne. Ament. 1978. "The imposter phenomenon in high achieving women: dynamics and therapeutic intervention." *Psychotherapy* 15, pp241-247.
- 江原由美子, 2001, 『ジェンダー秩序』勁草書房.
- Goulden, Marc., Mason, Mary Ann, and Frasch, Karie. 2011. "Keeping women in the science pipeline." *The American Academy of Political and Social Science*. 638, pp141-162.
- 平山順子, 2004, 『教員採用に関するアンケート』の追加分析結果『名古屋大学における男女共同参画報告書』http://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/kyodo_sankaku_renew/houkoku2004/07/index.html. (2023年11月20日アクセス)
- Howe-Walsh, Lisa, and Turnbull, Sarah. 2016. "Barriers to women leaders in academia: tales from science and technology." *Studies in Higher Education*. 41, pp415-428.
- 科学技術・学術政策研究所 2020『科学技術指標2020』https://www.nistep.go.jp/sti_indicator/2022/RM318_00.html (2023年11月20日アクセス)
- Ledford, Heidi. 2017. "US postdocs face steep challenges when starting families." *Nature*. <https://doi.org/10.1038/nature.2017.22200> (2023年11月20日アクセス)
- 内閣府男女共同参画局 2007. 『平成19年版男女共同参画白書』
- Rapoport, Rhona, Bailyn, Lotte, Fletcher, Joyce. K., & Pruitt, Bettye. H. 2002. *Beyond work-family balance: Advancing gender equity and workplace performance*. San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Savigny, Heather. 2014. "Women, know your limits: cultural sexism in academia." *Gender and Education*. 26, pp794-809