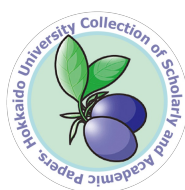




HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	大学における女性研究者育成の取り組みと課題
Author(s)	駒川, 智子; 深谷, 桃子
Citation	高等教育ジャーナル : 高等教育と生涯学習, 32, 59-66
Issue Date	2025-03
DOI	https://doi.org/10.14943/J.HighEdu.32.59
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/94550
Type	departmental bulletin paper
File Information	HighEdu.32_p59-66.pdf



Policies and Issues of Career Development for Women Researchers in Universities

Tomoko Komagawa^{1)*} and Momoko Fukaya²⁾

1) Faculty of Education, Hokkaido University

2) Office of Diversity, Equity, and Inclusion, Hokkaido University

大学における女性研究者育成の取り組みと課題

駒川 智子^{1)**}, 深谷 桃子²⁾

1) 北海道大学大学院教育学研究院

2) 北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部

Abstract — This study aims to organize efforts to promote the activities of women researchers at universities and examine the challenges of fostering women researchers by analyzing the difficulties currently faced by them. The government and universities are implementing various efforts to this end. However, in comparison to men researchers, women researchers spend a smaller percentage of their time on research activities and a larger percentage on educational activities, therefore, presumably, it is difficult to them to accumulate research achievements. Universities do not respond to life events of researchers, and in particular, the early stages of careers, which often involve not tenure track, tend to coincide with life events such as childbirth, which interrupt or pause their research. The root cause of these problems is a gender bias that includes lack of awareness in work assignments and evaluation criteria. Universities need to have a department for promoting diversity, equity, and inclusion, which upholds gender equality and respect for diversity and takes the lead in disseminating the philosophy beyond departmental boundaries and looking after personnel and other issues.

(Accepted on 27 January 2025)

1. はじめに—問題の所在

個人の人権を尊重し、誰もが生きやすい社会を目指す世界的潮流は、多様性を活かす Diversity, Equity and Inclusion (DEI) のマネジメントを組織に求めている。なかでも女性活躍の取り組みにみられる性別

の多様性を活かすことは、DEI マネジメントのインテグレーションとされ (谷口, 2005), 男女格差の解消は組織が最初に着手すべき課題とみなされている。しかし大学における男女格差は未だ大きく、女性研究者の育成は十分に進んではいない。内閣府の『男女共同参画白書』(令和3年版)は、大学等の研

*) Correspondence: Faculty of Education, Hokkaido University, Sapporo 060-0811, Japan
E-mail: komagawa@edu.hokudai.ac.jp

**) 連絡先: 060-0811 札幌市北区北11条西7丁目 北海道大学大学院教育学研究院

究者に占める女性比率について、英国 46.4%、フランス 39.9%、ドイツ 39.1%、韓国 32.0%、日本 27.8%と示し、日本の研究者に占める女性割合は公的機関や企業・非営利団体を含む研究者全体で緩やかな上昇傾向にあるが、諸外国と比べて低いと指摘している。

高等教育機関である大学には、大きく分けて「教育」「研究」「社会貢献」の機能があり、より良い未来に向けて、人を育て社会を育む役割がある。その大学で男女格差が見られ、多様性が確保されていないのならば、個人の人権を尊重し、誰もが生きやすい社会を築くうえで、必要な役割を果たせないばかりか支障となる恐れがある。

以上の問題意識にもとづき、本研究は大学における女性研究者の活躍推進の取り組みを整理し、女性研究者が抱える困難の分析を通じて、女性研究者の育成に向けた課題を考察することを課題とする。

2. 大学での女性活躍の取り組み

政府は「第5次男女共同参画社会基本計画」(令和2年12月25日閣議決定)において、女性の登用・採用に関する成果目標を掲げている(内閣府, 2020)。第4分野「科学技術・学術における男女共同参画の推進」では、「大学の理工系の教員(講師以上)に占める女性の割合」と「大学の研究者の採用に占める女性の割合」の2点を目標にあげている。

前者については、現状(2016年)で理学系8.0%、工学系4.9%の女性比率を、2025年にそれぞれ12.0%、9.0%と目標設定している。後者についてはより領域を広げ、現状(2018年)と成果目標(2025年)を、理学系17.2%を20%へ、工学系11.0%を15%へ、農学系18.9%を30%へ、医歯薬学系25.3%を30%へ、人文科学系37.7%を45%へ、社会科学系25.8%を30%へ、としている。

数値目標の設定に加え、国立大学については運営費交付金の配分に傾斜をつけることで、女性を含めた多様性の確保へと誘導している。国立大学法人運営費交付金の「成果を中心とする実績状況に基づく配分」(令和6年度)の11の指標のうち、経営改革にあたる「会計マネジメント等改革状況」のひとつ

に「ダイバーシティ環境醸成の状況」が設定されており、「外国人教員比率・女性教員比率」「学長・副学長及び教授に占める女性比率」「留学生比率・社会人学生比率・障害学生比率」「障害者雇用比率」が具体的項目としてあげられている。女性を含めたダイバーシティを進めなければ、運営費交付金が減少する仕組みである。

国立大学では2000年に国立大学協会が「国立大学における男女共同参画を推進するために」において「国立大学における男女共同参画を推進するための提言」を发出し、「大学における男女共同参画推進のための姿勢と方針の明確な表明」「大学における女性の雇用および教育関連の実情把握のための調査資料の整備」「女性教員増加のための、教員公募システムの確立とポジティブ・アクションの採用」などをあげている(国立大学協会男女共同参画に関するワーキング・グループ, 2000)。2008年には七大学総長(北海道大学総長 佐伯 浩, 東北大学総長 井上 明久, 東京大学総長 小宮山 宏, 名古屋大学総長 平野 眞一, 京都大学理事・副学長 松本 紘(10月1日総長就任予定), 大阪大学総長 鷲田 清一, 九州大学理事・副学長 有川 節夫(10月1日総長就任予定))の連名による「U7“男女共同参画”に係る共同宣言」で、「男女共同参画社会の実現のために大学が負っている重大な責務を自覚し、『公正な評価に基づく女性研究者の積極的登用』等を含めた施策に英知を絞る、その実現に向けて真摯に努力する。」と宣言されている。

各大学も独自の取り組みを進めている。「U7“男女共同参画”に係る共同宣言」を行った大学のひとつである北海道大学では、「ポジティブアクション北大方式」を掲げ、通常の教員人事選考で女性を採用した場合に部局の人件費負担を軽減するインセンティブを導入し、女性の採用者数の増加を図っている。

さらに今日では大学間ネットワークが構築され、好事例を共有し展開する素地が作られている。大阪大学が幹事機関を務める全国ダイバーシティネットワーク「OPENeD」への参加機関は180にのぼり、各種イベントが実施されるとともに、「採用」「管理職・上位職登用」「環境整備」「意識改革」などの項目ごとに参考となる事例が発信されている。

3. 大学での女性の数的現状

大学の女性研究者の数的現状を確認する。図1は文部科学省「学校基本調査」(令和5年度)をもとに、国立大学の本務者の人数を職位別・男女別に表したものである。女性比率は上位職になるほど低く、教授に占める女性比率は12.0%である。男性では、もっとも人数が多いのが「教授」であるのと対照的である。また国立大学の教授に占める女性比率は、公立大学の23.0%, 私立大学の22.3%と比べても低い。任期付きが想定されている「助教」の女性比率は26.3%であり、教育研究の補助でキャリアパスが不明である「助手」は、人数は少ないものの、女性比率が61.1%である。女性が下位の職位にとどまっていることがわかる。

次に、専門分野別にみる。図2は総務省「科学技術研究調査」(令和5年版)をもとに、大学等の研究本務者を男女別に示したものである。ここでの大学等とは、学部(大学院を含む)、短期大学、高等専門学校、大学附置研究所等を指す。

専門分野計の女性比率は29.6%である。これより女性比率が高いのは「薬学・看護等」52.8%, 「そ

他(心理学, 家政など)」42.8%, 「人文科学」39.3%の3分野である。女性比率が特に低いのは「工学」13.1%, 「理学」16.1%で、10%台にとどまる。

研究者数と女性比率の関係を見ると、男女合わせた研究者の人数が全体の30.9%を占める「医学・歯学」の女性比率は29.0%, 次いで14.7%を占める「工学」の女性比率は13.1%である。研究者人数の多さと女性比率は無関係であるといえる。

専門分野ごとの違いがあるとはいえ、なぜ女性研究者は少なく、下位の職位に停滞しているのだろうか。全国ダイバーシティネットワーク幹事機関(大阪大学)と日本学術会議科学者委員会による「研究に関する男女共同参画・ダイバーシティの推進状況に関するアンケート調査(研究者対象)」(2019年度)は、研究を中断した期間の有無と理由について尋ねている。研究を中断した期間が「ある」との回答は、男性13.5%, 女性37.8%, 決めていない・答えない28.1%である。研究を中断した理由(複数回答: 全回答者に対する割合)で目立つのは、男性は「離職したため」10.8%, 女性は「離職したため」33.4%と「育児のため」24.9%, 決めていない・答えないは「離職したため」23.1%と「その他」12.4%である。女性は研究の中断期間がある人の割合が男性よりも高い。中断の理由でもっとも多いのはいずれも「離職したため」であるが、女性は男性より20ポイント以上高くなっている。回答からは、次の研究職が見つからなかったこと、もしくは就職活動を行わなかったこと、が推察される。また女性では離職理由に「育児のため」も多くあげられている。

Goldin (2023) は、アカデミア、法律、コンサルティング、経営、金融などの分野で女性の昇進率が低い原因について「パイプラインの漏れ」と呼ばれる現象があるとされ、女性は男性よりもさまざまな節目でその職を去る割合が高いことを意味すると指摘する。日本の大学においても女性が研究職を中断したり辞めたりしており、女性人材が順調に育成されていない可能性が示唆される。

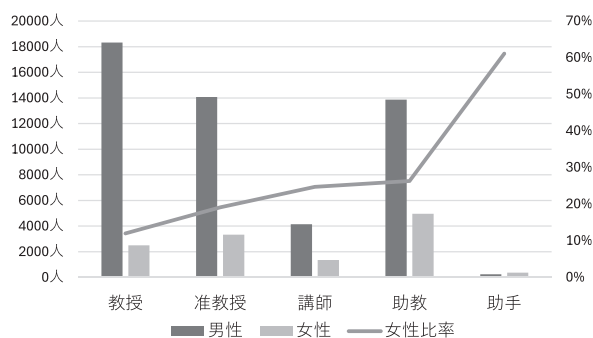


図1 国立大学における職位別・男女別教員数

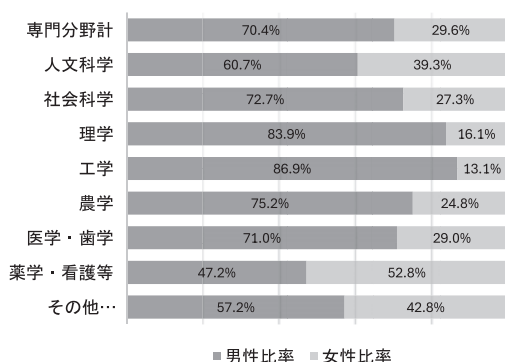


図2 専門分野別の大学等研究本務者の男女別割合

4. 大学研究者の困難の諸相

4.1 職場環境に対する意識の相違

大学が女性活躍に取り組んでいるにも関わらず、なぜ女性人材の育成・登用は進んでいないのか。

「ポジティブアクション北大方式」を進めてきた北海道大学を例にみる。北海道大学監事によって実施された「令和5年度監事監査 女性教員等の職場環境に関するアンケート結果」では、女性教員等にとっての職場環境（働きやすさ、活躍できる機会、周囲の理解）への変化（概ね5年前との比較）をみており、部局等の長と女性教員の間に職場環境に対する認識の相違があることを指摘している。表1は、「令和5年度監事監査 女性教員等の職場環境に関するアンケート結果」における部局等の長と女性教員の回答をまとめたものである。部局等の長でもっとも多いのは「良くなった」で19人（59.4%）である。「悪くなった」「とても悪くなった」との回答は0である。同じ設問に対する女性教員等の回答をみると、もっとも多いのは「特に変わらない」で155人（69.2%）である。部局等の長でもっとも多かった「良くなった」との回答は、女性教員等では40人（17.9%）であり、「悪くなった」「とても悪くなった」との回答が、それぞれ13人（5.8%）と7人（3.1%）みられる。

女性教員等にとっての職場環境について、部局等の長では良くなったと捉える人が多いのに対し、女性教員等はより少なく、特に変わらないとの認識が多数を占めていることがわかる。アンケートを含む監事監査にもとづく監事意見は、「女性教員等がライフイベントにおける役割を担いつつも、研究・教育活動も存分に取り組むことができる環境を作っていくためには、女性教員等当事者のみならず、女性教員等を取り巻く周囲の状況も視野に入れた施策検

表1 女性教員等にとっての職場環境

回答		とても良くなった	良くなった	特に変わらない	悪くなった	とても悪くなった
部局等の長	人数	1人	19人	12人	0人	0人
	比率	3.1%	59.4%	37.5%	0%	0%
女性教員等	人数	9人	40人	155人	13人	7人
	比率	4.0%	17.9%	69.2%	5.8%	3.1%

討が重要であり、『周りの人に負担がかかるから』、『後ろめたいから』などとして、制度利用を躊躇する環境を少しずつ改善する取組も推進する必要がある。」と指摘している。

4.2 研究時間

そこで大学研究者の職場環境をみてゆく。大学研究者の職場環境の変化としてまずあげられるのは、研究活動時間割合の減少である。文部科学省の「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査」（平成30年度）によると¹、大学等教員の「研究活動」²の時間割合は、2002年（H14）の46.5%から2018年（H30）には32.9%へと減少している。増加しているのは「教育活動」³（同年23.7%から28.5%）と「社会サービス活動（研究関連・教育関連・その他：診療活動等）」⁴（同年9.8%から20.6%）であり、「その他の職務活動（学内事務等）」⁴は20%弱で推移している。

研究活動時間の割合は、専門分野と性別によって異なる。表2は先の文部科学省調査をもとに、年間総職務時間の活動内容別内訳を、専門分野と性別ごとに示したものである。抽出標本数は次のとおりである。「教員」において「人文・社会科学及びその他」1,955人、「理学」1,486人、「工学」1,952人、「農学」1,569人、「保健」1,611人である。「大学院博士課程在籍者」は各学問分野ともに643人、「その他の研究員」は各学問分野ともに772人、「医局員」は「保健」のみで772人である。「研究活動」時間割合は、「理

表2 年間総職務時間の活動内容別内訳

学問分野	性別	研究活動	教育活動	社会サービス（教育）	社会サービス（研究）	社会サービス（その他）	その他の職務活動
人文・社会科学	男性	34.6%	33.4%	5.5%	5.1%	1.1%	20.3%
	女性	27.9%	38.6%	6.9%	5.3%	1.4%	19.8%
理学	男性	49.5%	23.1%	3.7%	5.3%	0.4%	18.0%
	女性	47.7%	27.4%	3.1%	3.9%	0.7%	17.2%
工学	男性	38.5%	29.5%	4.4%	6.5%	0.8%	20.3%
	女性	34.1%	34.7%	6.4%	5.6%	1.5%	17.8%
農学	男性	40.4%	26.2%	4.9%	6.4%	2.4%	19.8%
	女性	36.7%	32.0%	5.5%	6.0%	3.3%	16.5%
保健（医歯薬学）	男性	32.7%	14.6%	3.5%	3.7%	33.4%	12.1%
	女性	31.7%	18.6%	3.6%	3.3%	31.1%	11.6%
保健（その他）	男性	24.5%	37.1%	7.8%	3.8%	5.6%	21.3%
	女性	17.2%	47.2%	8.6%	4.6%	1.7%	20.7%
その他	男性	28.7%	34.5%	7.1%	5.7%	2.2%	21.8%
	女性	20.8%	40.3%	9.4%	5.6%	1.1%	22.8%

学」では男女ともに 40% 台後半であるが、「人文・社会科学」では男性で 34.6%, 女性で 27.9%, 「保健(その他)」では男性で 24.5%, 女性で 17.2% と差異がある。同じ専門分野で男女間を比較すると、いずれの分野でも男性のほうが「研究活動」時間割合が高く、女性は「教育活動」時間割合が高い。

本調査は、男性で「研究活動」時間割合が高く、女性で「教育活動」時間割合が高い理由を示していないが、男女間で活動時間割合が異なる理由は複合的であると考えられる。理由を推測するならば、大きくは次の 2 点があげられる。

1 点目は、男性において総職務時間が長く、特に「研究活動」に費やされていることである。本調査では実際の時間数に関するデータが示されておらず定かではないが、家事・育児・介護などの生活にかかる時間を少なく抑えられる人が、より多くの時間を職務活動に充てることができる、なかでも研究活動に費やしていると推察されるのである。もっとも出産等のライフイベントや育児・介護を担う必要の程度は、個人間の相違が大きく、必ずしも男女間の違いではない。とはいえ社会や家庭での性別役割分業意識のもと、女性教員には就労時間を確保するために時間をやりくりせざるをえない人がみられるのに対し、男性教員の少ない人は深夜や休日などの生活時間の一部を研究活動に充てた長時間労働を行っていることが推察される。

2 点目は、女性は男性よりも「教育活動」時間が長くなっていることである。すなわち授業数は同じだとしても、女性教員は授業の事前・事後を含めた学生への助言・指導に少なくない時間を費やしていると考えられる。女性の学生数に比べて女性教員が少ない現状では、研究室の枠を超えて女性教員が女性の学生に対応する必要があるためである。例えば女性の学生が感じる野外のフィールドワーク時の月経対応の不安や、研究室・実験室での就学環境を乱す卑猥な言動などのセクシュアル・ハラスメントは、指導教員であるかどうかに関わらず、女性教員に相談がもたらされることが少なくない。

女性は「研究活動」の時間が「教育活動」によって圧迫される傾向にある。大学の人事評価の基軸は研究業績であるが、女性は男性よりも研究活動に専念しづらい職場環境にあり、それが業績をあげるこ

とを難しくし昇進を妨げていることが示唆される。

4.3 ライフイベント

先の全国ダイバーシティネットワーク幹事機関(大阪大学)と日本学術会議科学者委員会によるアンケート調査が示すように、女性では研究を中断した理由に「育児のため」が多くあげられる。近年は育児だけでなく、看護や介護に関わる支援制度も整備されつつあるが、ライフイベントとの両立支援を求める声は未だ多い。例えば、育児休業期間に研究費やデータを使用できないことによる研究活動の中断や、休業期間中の授業代替を自ら手配する負担、同僚が授業を肩代わりすることへの申し訳なさ、夕方以降の会議や休日の試験監督に対応するための保育者確保などの問題がよくあげられる。加えて女性は任期制の多いキャリア初期と妊娠・出産というライフイベントが重なりやすく、研究の継続が困難となりやすい。

大学は研究者にとって自律性・裁量性が高い職場であり、ライフイベントへの対処は組織的に対応するよりも、個人に委ねられる傾向が強い。その限界が各人の問題となって現れていると考えられる。なおライフイベントとの両立問題はこれまで女性に生じる困難と意識され、支援対象も女性に限定されがちであった。しかし男性からは、育児休業の取りづらさや育児を負担することへ否定的な職場環境などの問題が聞かれる。淵上・杉田(2021)が指摘するように、大学教員のワークライフバランスへの満足度は一般業種より高い傾向にあるものの、男女共通して「研究活動の阻害」を職業性ストレスと感じており、ライフイベントの支援体制にある不公平さを改善してほしいという意識に大きな男女差はない。このことから、性別に関係なく誰もが働きやすく暮らしやすい職場環境を整備することが、大学に求められているといえる。

4.4 ジェンダーバイアス

これまで見てきた問題は、無意識を含むジェンダーバイアスから生じている可能性が高い。ジェンダーバイアスとは、「男らしさ/女らしさ」「男性の特

性/女性の特性」といった考えがもたらす意識の偏向であり、「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業が基底となっている。駒川・金井（2024）が指摘するように日本は性別役割分業が強く、職場のジェンダーと重なり合うことで、採用、配属・異動・転勤、労働時間などのあらゆる面で男女の違いをもたらし、それが賃金やキャリアの男女格差を生み出している。

そこで男女共同参画学協会連絡会による「第5回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」の自由記述回答をもとに、企業や研究機関所属を含む専門職がどのようなジェンダーバイアスを持ち、職場からジェンダーバイアスを感じているのかを示す。

まず、「女性向きの仕事」「女性に不向きな仕事」という仕事の適性をめぐるジェンダーバイアスである。代表的なのは、男女は適性が異なるという声である（「男女は適性が異なります。看護師は女性が多く、研究職は男性が多いのは適正（ママ）の違いです。適正（ママ）を無視して、無理やり男女比を半々にしようとする事の方が、抑圧的で差別的です。」[20歳代・男性]）。こうした意識は職場では男女共同参画などの業務を女性向きと考えることにつながり、人数が少ない女性にこれらの業務が集中して負担をもたらすという指摘となる（「職場内の女性比率が極めて低い現状であるにもかかわらず、男女共同参画ということで会議などに借り出され女性職員は負担が大きい。（後略）」[40歳代・女性]）。

また、人事等の評価基準におけるジェンダーバイアスも聞かれる。それは面接や審査を行うメンバーがひとつの性別に偏ることによって生じやすく、例えば面接官や審査員に男性が多くなると、女性を審査する際に評価すべき事柄を見落とすことや軽く扱うことへとつながりやすい（「大学などでの人事権が学内管理職に任されている場合、審査に関わるメンバーに男性が偏ることになり、結果として女性への評価が正しく付けられない状態にあるのではないか。」[40歳代・女性]）。

大学研究者には業績が求められる。業績主義は性別に関係なく「平等」に見えるが、実際は業務の分担や評価基準にジェンダーが潜んでおり、女性是不利になりがちであることが見えてくる。しかしながら業績主義は「業績をあげれば女性も昇進する」と

いう考えを女性にももたらすため、女性に「自分は女性だから昇進しないのでは/採用されないのでは」という疑問を無意識に封印させる。このため大学に潜むジェンダーバイアスは不問とされ、女性研究者の育成が停滞しているものと考えられる。

5. おわりに—まとめと提言

本研究は大学における女性研究者の活躍推進の取り組みを整理し、女性研究者が抱える困難の分析を通じて、女性研究者の育成に向けた課題を考察することを課題とした。そこで明らかにされたのは、次の事柄である。

第一に、国は女性研究者育成に向けた数値目標を設定し、国立大学については運営費交付金の配分に傾斜をつけることで、多様な人材が活躍する大学へと誘導している。また大学は独自の女性活躍の取り組みを進めるとともに、大学間で男女共同参画の指針となる宣言を発出し、女性活躍の好事例を学び合うネットワークを築いている。

第二に、しかしながら女性研究者は女性活躍の取り組みの効果をさほど感じておらず、働きやすさ、活躍できる機会、周囲の理解といった職場環境の変化は限定的に捉えられている。

第三に、女性研究者が抱える困難として次の点が示される。まず研究者全体で研究活動時間割合が圧縮される傾向にあるなかで、女性は男性よりも教育活動時間割合が高く、それがより一層の研究活動時間割合を少なくさせている。研究活動時間割合の低さは、女性が研究業績を積み上げることを難しくさせ、職位の停滞をもたらしていると推察される。加えてライフイベントへの組織的対応が不十分であり、研究の中断をもたらしている。特に女性は任期制の多いキャリア初期と妊娠・出産というライフイベントが重なりやすく、研究の継続が困難となりやすい。これらの問題を生み出している背景に無意識を含むジェンダーバイアスがある。業務の分担や評価基準にジェンダーが潜んでおり、女性是不利になりがちである。しかし大学の評価基軸である業績主義は性別に関係なく「平等」に見えるため、女性は「自分は女性だから昇進しないのでは/採用されな

いのでは」という疑問を無意識に封印し、結果として大学に潜むジェンダーバイアスは不問とされている。

最後に、女性研究者の育成に向けて必要なことをまとめる。まず大学にはジェンダーバイアスが潜んでおり、それが女性研究者の育成を妨げているという認識にたつことが必要である。そのうえで男女共同参画や多様性の尊重を掲げる DEI 推進部門が中心となり、部局の壁を超えて理念を浸透させ、人事等をチェックすることが求められる。

大学は社会的課題の解決に取り組むべき教育・研究機関である。足元のジェンダーバランスの問題を解消することで、社会にある男女格差の解決に力を発揮することができると考えられる。

付記

本研究は日本建築学会大会（関東）2024 年度の男女共同参画推進委員会パネルディスカッション「アカデミアへの女性進出に向けたアドバイス」（2024 年 8 月 27 日オンライン）における、「アカデミアにおける女性活躍への道筋は」と題した駒川智子の報告をもとに再構成したものである。

注

- 1 最新の同調査（令和 5 年度）は、2024 年 9 月 13 日現在、訂正作業中のため公開が休止されている。
- 2 文部科学省調査の「用語の解説」では、「研究活動」は「事物・機能・現象等について新しい知識を得るために、又は既存の知識の新しい活用の道を開くために行われる創造的な努力及び探究（総務省統計局の「科学技術研究調査報告」における「研究」の定義と同じ）。自然科学の研究だけでなく、人文・社会科学の研究も含む。」とされる。
- 3 文部科学省調査の「用語の解説」では、「教育活動」は「学生に対する広い知識の教授並びに知的、道徳的及び応用的能力を展開させる指導。」

とされる。

- 4 文部科学省調査の「用語の解説」では、「社会サービス活動」は「教員の専門的知識を用いて大学以外の社会へ貢献することを主たる目的とした活動のうち、上記の『研究活動』・『教育活動』に入らないもの。正規課程学生以外を主たる対象とする教育・啓蒙や、専門知識を用いた連携活動や相談・診療など」とされる。このうち「研究関連の社会サービス」とは、「薬の治験や臨床試験の受入、研究情報の公開、産学連携など」であり、「教育関連の社会サービス」とは、「公開講座や市民講座への出講、研修生の受入の業務、研究室や研究所の一般公開など」であり、「その他の社会サービス」とは、「大学の付属病院等における診療や治療など」である。

文献

- 男女共同参画学協会連絡会（2022）. 第 5 回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査解析報告書 Retrieved December 13, 2024, from https://djrenrakukai.org/doc_pdf/2022/5th_enq/5th_enq_report.pdf
- 洲上 ゆかり・杉田 菜穂（2023）. 大学教員のワーク・ライフ・バランス実態と求められる職場環境改善支援 日本教育工学会論文誌, 44 (4), 409-418.
- Goldin, C. (2021). *Career and family: women's century-long journey toward equity*. Princeton University Press.
- （ゴールディン, C. 鹿田 昌美（訳）（2023）. なぜ男女の賃金に格差があるのか——女性の生き方の経済学—— 慶應義塾大学出版会）
- 北海道大学（2023）. 令和 5 年度監事監査——女性教員等の職場環境に関するアンケート結果——
- 国立大学協会男女共同参画に関するワーキング・グループ（2000）. 国立大学における男女共同参画を推進するために Retrieved December 13, 2024, from https://www.janu.jp/active/txt6-2/h12_5.html
- 駒川 智子・金井 郁（編）（2024）. キャリアに活かす雇用関係論 世界思想社

文部科学省 (2023). 学校基本調査 e-Stat Retrieved December 13, 2024, from <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00400001&tstat=000001011528>

文部科学省 (2019). 大学等におけるフルタイム換算データに関する調査 (平成 30 年度) Retrieved December 13, 2024, from https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/31/06/_icsFiles/afieldfile/2019/06/26/1418365_02.pdf

内閣府 (2020). 第 5 次男女共同参画社会基本計画 Retrieved December 13, 2024, from https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th-2/pdf/print.pdf

内閣府 (2021). 男女共同参画白書 勝美印刷

佐伯 浩・井上 明久・小宮山 宏・平野 眞一・松本 紘・鷺田 清一・有川 節夫 (2008). U7 “男女共

同参画”に係る共同宣言 北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部 Retrieved December 13, 2024, from <https://www.dei.hokudai.ac.jp/archives/248/>

総務省 (2023). 科学技術研究調査 日本統計協会

谷口 真美 (2005). Diversity Management ——多様性をいかす組織—— 白桃書房

全国ダイバーシティネットワーク幹事機関 (大阪大学)・日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会・同アンケート検討小分科会 (2019). 研究に関する男女共同参画・ダイバーシティの推進状況に関するアンケート調査 (研究者対象) (その 2) 研究環境に関する意見・感想 全国ダイバーシティネットワーク Retrieved December 13, 2024, from https://opened.network/wp-content/uploads/2020/07/survey2_gender_20200714.pdf