

研究ノート

女性研究者の現状と‘機会均等’

前田 佐和子

要旨

日本の女性研究者は、職階、専門分野、雇用形態において著しく偏った分布をしている。助手や講師の階層に集中していること、人文・社会科学に偏在し、自然科学・工学には極端に少ないこと、非常勤教員には女性が多いことに特徴がある。女性研究者が全研究者に占める割合は欧米と較べて非常に小さいが、その分布がこのように偏在しているという点で両者は共通している。1970年代以降、男女やマイノリティの機会均等を実現するために法的整備やそれに伴う措置、行動計画が実施されてきた欧米社会においてなお、多くの問題が存在する。業績評価の過程に入り込む性差別などを客観的な分析を通して明らかにするなど、現場における努力が続けられている。2000年5月に発表された国立大学協会の提言に盛り込まれた‘ポジティブ・アクション’には、その理念や方法の是非、目標達成の可能性など検討すべき課題は多い。‘機会均等’の根拠となる理念を明確にし、日本の現実に照らして具体化することが求められている。

キーワード 女性研究者、機会均等、ポジティブ・アクション、性バアヤス

I はじめに

新制大学に女子の入学が認められるようになって半世紀、高等教育に学ぶ女性の数は増えつづけ、現在では短期大学で90%、四年制大学でも40%近くになっている。一方で、大学・研究機関で教員ならびに研究者として働く女性は依然として少ない。近年、女性の社会進出は目覚ましいものがある。しかし、学術研究分野での女性はまだ圧倒的少数であり、これまでその実態や問題が国家レベルで論じられることはなかった。

1999年4月から施行された改正男女雇用機会均等法では、募集、採用、配置、昇進について女性

に対する差別を禁止することが明記され、さらに同年、男女共同参画社会基本法が成立、施行された。これを受けて2000年5月、国立大学協会(略称、国大協)が国立大学での男女共同参画を推進するために、はじめて女性教員の問題を取り上げ、現状を改善するための措置を提言した¹⁾。この提言の柱になるのが、‘ポジティブ・アクション(積極的改善措置)’と呼ばれる雇用・昇進における男女差を積極的に改善するための措置である。

国大協の提言、とりわけ‘ポジティブ・アクション’が、教育と研究の現場にどのような影響を

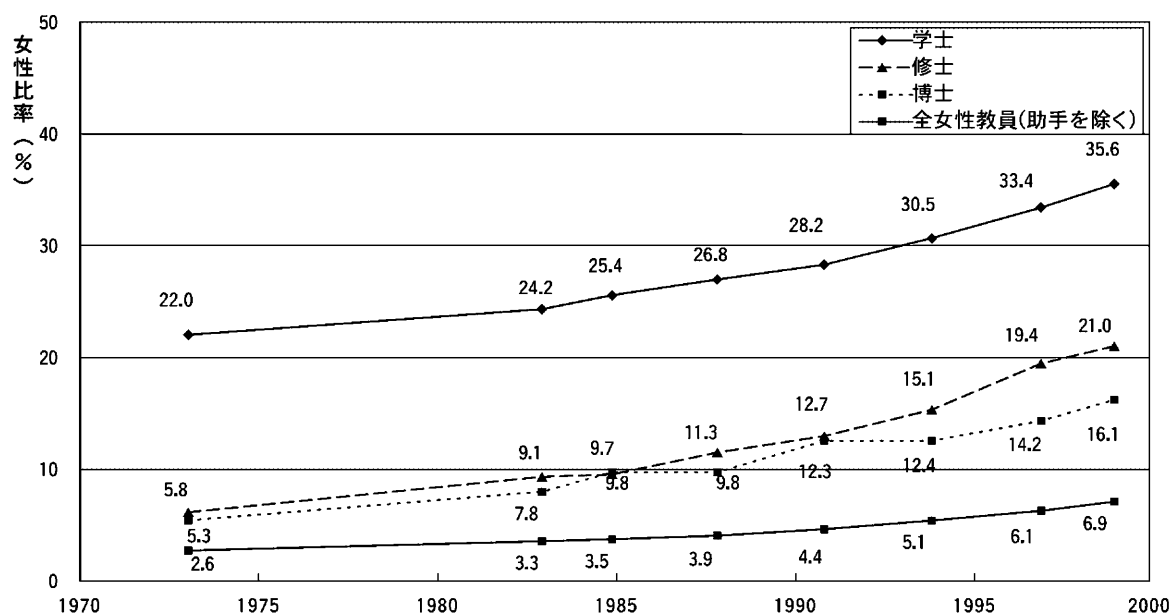


図1 国立大学における学部、修士課程、博士課程の卒業生および教員の女性比率の推移

もたらずのか、科学の進展と展開という視点から見てどう評価されるのかなど、検討すべき課題は多い。

本稿では、日本の大学・研究機関で働く女性研究者の現状とその国際比較を概観したうえで、

‘ポジティブ・アクション’の基本となる理念とそれが如何に正当化され得るのかを、アメリカやヨーロッパにおけるこれまでの議論をもとに検討する。

II 国立大学協会提言

国立大学の大学院重点化政策は、国立大学だけではなく文部省政策に従う私立大学にとっても重大な問題となっている。大学院拡充による定員の大幅な増加の一方で教員数は微増するにとどまっていることから、すでに若手研究者の就職難、競争の激化が始まっている。こうしたなかで2000年5月、国大協が「国立大学における男女共同参画を推進するために」という報告書を発表した¹⁾。

この報告書のなかで提言された項目のうち、眼目はこれからの10年間で国立大学教員の女性比率を20%にするという目標であろう。これまで常に少数者としてまた例外的存在として扱われてきた女性研究者ではあるが、最近の10年あまりで国立大学大学院修士課程のなかの女性比率は大きく伸び、21%に達している(図1参照)²⁾。博士課程においても、この数年の伸びは著しく10年後の比率

1)2000年5月、国立大学協会男女共同参画に関するワーキング・グループによって「国立大学における男女共同参画を推進するために：報告書」がまとめられ国立大学協会理事会で承認された。この報告書では実情把握のための調査、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、セクシャル・ハラスメントの防止など12の提言がなされている。ポジティブ・アクションは‘積極的改善措置’を意味する。

2)前掲書、22ページの図J-2を引用した。

が20%を上回ることが予測できる。国大協の提言はこのような状況を反映したものである。今後、目標達成の可能性や目標それ自体にたいしてさまざまな角度から検討する必要がある。

今回の数値目標は、男女共同参画社会基本法と

改正男女雇用機会均等法にもりこまれた‘ポジティブ・アクション’実施のための目標とタイムテーブルの具体化である。したがって、数値目標の評価は、まず‘ポジティブ・アクション’それ自体の評価のうえになされる必要がある。

Ⅲ 女性研究者の概況

1 日本における大学教員女性比率

1.1 大学教員女性比率の年次推移と職階分布

1998年度文部省学校基本調査報告書によると、女性教員の占める割合は短期大学で42%、国公立四年制大学で10%、私立四年制大学15%、平均16%である。女性教員の30%が短期大学に集中している³⁾。1979年度には平均女性教員比率が12.5%であったので、この20年間で3.5%の増加にとどまったことになる⁴⁾。国立大学女性教員比率(助手を除く)は女子院生比率の増加をゆるやかに反映した年次推移(1973年から1999年まで)を示すが、その変化はあまりにも小さい(図1参照)。また図1から読み取れることは、学部および修士課程の女性比率の増加率にくらべ、博士課程と教員の女性比率の増加はきわめて緩やかである。さらに細部について見ると、博士課程の女性比率が1994年からかつてない増加をしていることが読み取れる。博士課程を修了した女性が教員として採用されるようになるのはこれからの数年以内と予想されることから、国体協が今回提言した数値目

標の設定は、このような時代状況を反映したものと理解できる。

教員の職階分布にも、男性と女性の間には顕著な違いがある。1979年度の調査によると、男性は教授と助手の比率がほぼ同率であるのにたいし、女性の場合は約1対4となっている⁵⁾。この傾向は現在も変わっていない。1998年度の国立大学について見ると、男性では40歳から65歳にかけて分布する教授の数が一番多く、つぎが主に45歳までの助手となっている⁶⁾。女性の場合、絶対数の少なさを別にしても、その多くが助手である。また、これらの教員階層に含まれない非常勤講師と博士号取得後も無職で研究を続ける日本に特有の‘オーバードクター’には女性が多い。1975年からの20年間については、博士課程修了者のうち就職できた者の割合は、男性で63.9%~67.4%であるのに対し、女性では40.0%~53.6%で⁷⁾、このことは国体協報告でも指摘されている。彼らの研究環境は貧しく厳しい⁸⁾。以上の事実は、国立大学のみならず全ての大学において、女性研究者は低

3) 登谷美穂子、「Women in Higher Education in Japan」, unpublished matter, 2000年。

4) 坂東昌子・野口美智子・新山陽子編、「女性と学問と生活」、勁草書房、6ページ、1981年。

5) 前掲書、8ページ。

6) 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「国立大学における男女共同参画を推進するために：報告書」、23ページの図J-3に、国立大学教員の性別、職階別の年齢分布が示されている。

7) 坂東昌子・功刀由紀子編、「性差の科学」、ドメス出版、1997年、254ページに登谷美穂子氏の報告がある。

8) 非常勤講師、オーバードクターとして研究を継続することの不安、憤りとそれでも研究にかけようとする率直な声が寄せられている。坂東昌子・野口美智子・新山陽子編、「女性と学問と生活」、勁草書房、70-73ページ、1981年。

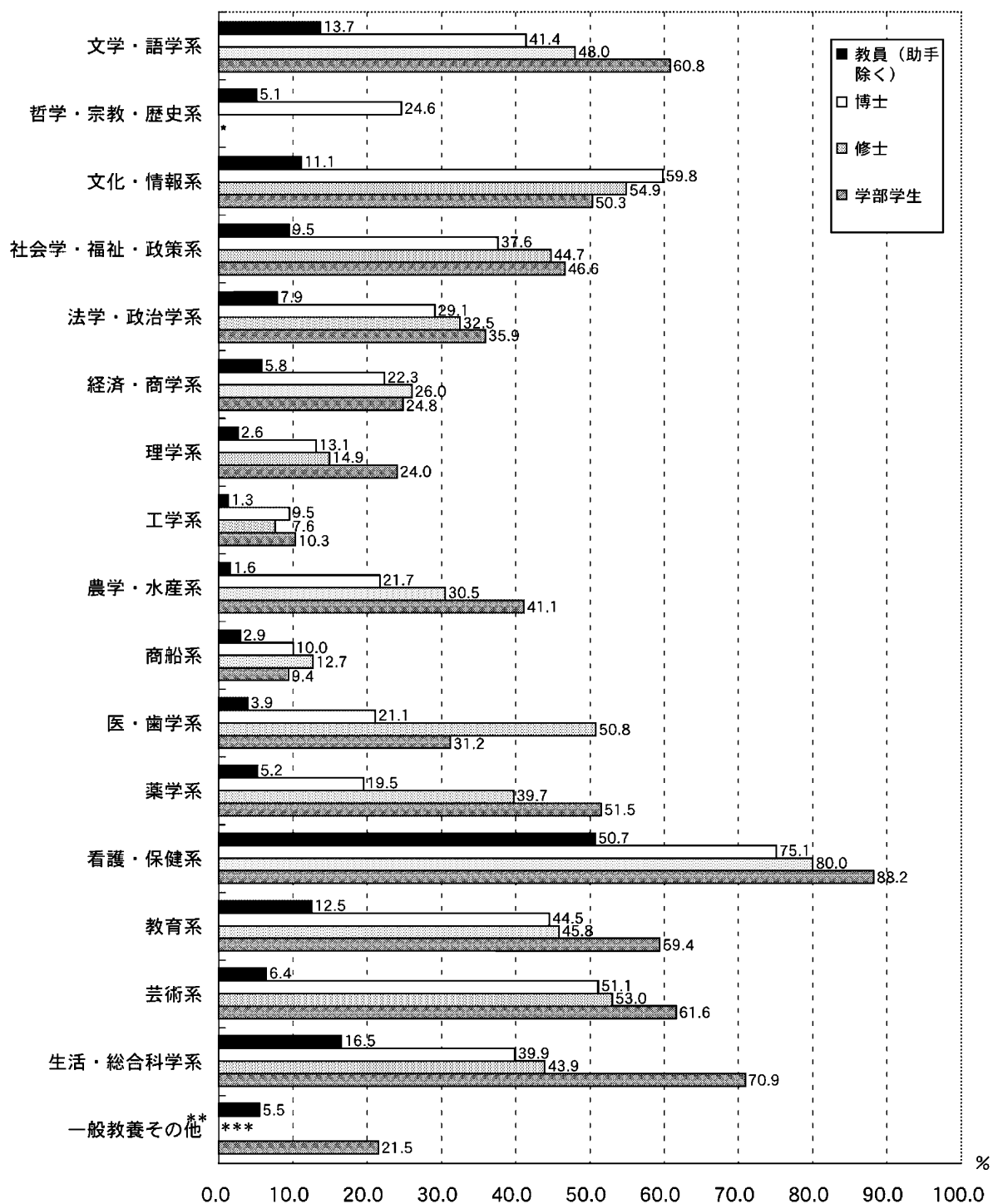


図2 国立大学における分野別、教員、博士学生、修士学生、学部学生の女性比率：平成10年度/1998年

い階層に集中しており、研究と教育に関するさまざまな意思決定に参加できていないことを示している。

1.2 分野別女性教員比率

女性教員を専門分野別に見てみると、その分布にはかなりの偏りが見られる(図2参照)⁹⁾。国立大学において、看護保健分野の50.7%を最高とし

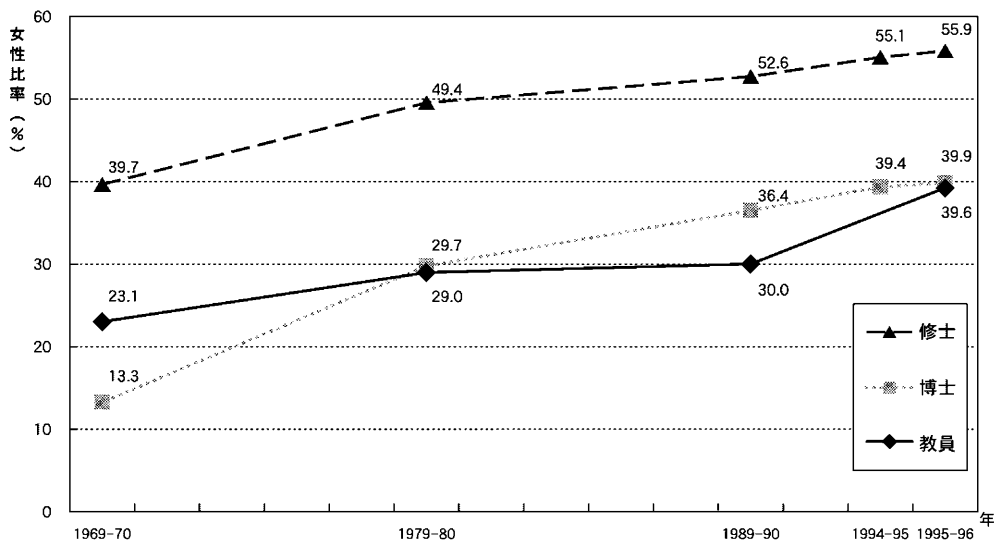


図3 アメリカの高等教育における修士学生、博士学生、教員の女性比率の推移：1969/70～1995/96年

て、人文・社会科学分野は5～14%、教育学12.5%程度であるのに対し、理学・工学・農学分野は1～3%、医・歯学でも3.9%である。この専門分野が、かならずしも各教員の専門を正しく反映しているとは限らず、所属学部の専門分野によって分類されたものであることを考慮しても、なお、女性教員が比較的人文・社会科学分野に偏っており、理学・工学・農学系では極端に少ないことは否めない。あとの3つの分野での博士号取得率は、1995年度で男性80%、女性は80%を上回っている¹⁰⁾。女性の国立大学博士号授与者にたいする教員の比率は3分野それぞれ19.8%、13.7%、7.4%となっており¹¹⁾、自立した研究者としての資格を持って教員として採用されるのは非常に狭き門となっている。さらに、理学系のなかでも物理学関連分野は生物学関連分野に比べて、女性比率

が低い¹²⁾。自然科学系ならびに工学系に極端に低い女性比率は、あとで見るように日本だけの現象ではない。この偏在を生み出す要因は、社会的に作られてきた性差(ジェンダー)と生物学的性差に深く関わる問題として総合的に解明される必要があるだろう¹³⁾。

2 女性研究者の国際比較

2.1 アメリカの現状

アメリカでは、1960年代の公民権運動、女性解放運動の高まりのなかで、その成果として1972年、雇用機会均等法が成立した。同時に人種や性構成を改善するための目標と実施の日程を示す‘アファーマティブ・アクション(積極的差別撤廃政策)’が適用されるようになり、大学高等教育機関に働き学ぶ女性やマイノリティが増加するよう

9) 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「国立大学における男女共同参画を推進するために：報告書」、28ページの図J-6を引用した。
 10) 坂東昌子・功刀由紀子編、「性差の科学」、ドメス出版、1997年、253ページに登谷美穂子氏の報告がある。
 11) 鳥養映子氏(国立大学協会男女共同参画に関するワーキング・グループのメンバーの一人)の個人情報による。
 12) 1984年に出された文部省科学研究費総合研究A「婦人研究者ライフサイクル調査研究V」(研究代表者、塩田庄兵衛)の報告書。119-124ページに学術会議全6部会に所属する学協会的女性会員比率が示されている。
 13) 脳と認知機能における性差の問題が、これまでの研究をもとに論じられている。坂東昌子・功刀由紀子編、「性差の科学」、ドメス出版、77ページ、1997年。

表1 ヨーロッパその他の国の高等教育におけるフルタイム女性教員比率：職階別，全分野

Women professors: Percentage of faculty that are women
(Different ranks, all disciplines)

Country	Year	A (Full)	B (Assoc)	C (Assist)
Turkey	1996/7	21.5	30.7	28.0
Finland	1998	18.4		
Portugal ^a	1997	17.0	36.0	44.0
France	1997/8	13.8	34.2	
Spain	1995/6	13.2	34.9	30.9
Norway	1997	11.7	27.7	37.6
Sweden	1997/8	11.0	22.0	45.0
Italy	1997	11.0	27.0	40.0
Greece	1997/8	9.5	20.3	30.6
UK	1996/7	8.5	18.4	33.3
Iceland	1996	8.0	22.0	45.0
Israel	1996	7.8	16.0	30.8
Belgium (Fr)	1997	7.0	7.0	18.0
Denmark	1997	7.0	19.0	32.0
Ireland	1997/8	6.8	7.5	16.3
Austria	1999	6.0	7.0	12.0
Germany	1998	5.9	11.3	23.8
Switzerland	1996	5.7	19.2	25.6
Belgium (Fl)	1998	5.1	10.0	13.1
Netherlands	1998	5.0	7.0	20.0
Australia	1997	14.0	23.0	40.7
USA	1998	13.8	30.0	43.1
Canada	1998	12.0		
New Zealand	1998	10.4	10.2/23.5	45.5

Updated from Osborn (1998)

The countries are listed according to the percentage of full professors that are female.

Note: Belgium keeps two sets of statistics, one for the French (Fr) and one for the Flemish (Fl) part.

^aPortugal, Numbers include only academic staff performing R and D activities.

なった¹⁴⁾。過去30年間の大学院生と教員の女性比率は増加しつづけ、1996年には修士課程の院生は55.9%と過半数を超え、教員比率は39.6%に達している(図3参照)¹⁵⁾。注目すべきことは、博士課程の院生と教員の女性比率がほぼ同じ値に達していることである。80年代後半に見られる教員比率

の停滞は、‘アフーマティブ・アクション’と数値目標の強制に対する一定の見直しが行われたことを示唆している。現在、教授の女性比率は17.8%に達している。自然科学分野においても1993年時点で物理科学13.8%、生物科学では27.3%、数学31.4%、計算機科学で20%と、日本のそれと較

14) アメリカにおける雇用機会均等法とアフーマティブ・アクションについての概略、ならびに大学の女性研究者への適用について、坂東昌子・野口美智子・新山陽子編、「女性と学問と生活」、勁草書房、1981年、249-255ページにまとめられている。

15) 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「国立大学における協会男女共同参画を推進するために：報告書」、30ページの図 US -1を引用した。

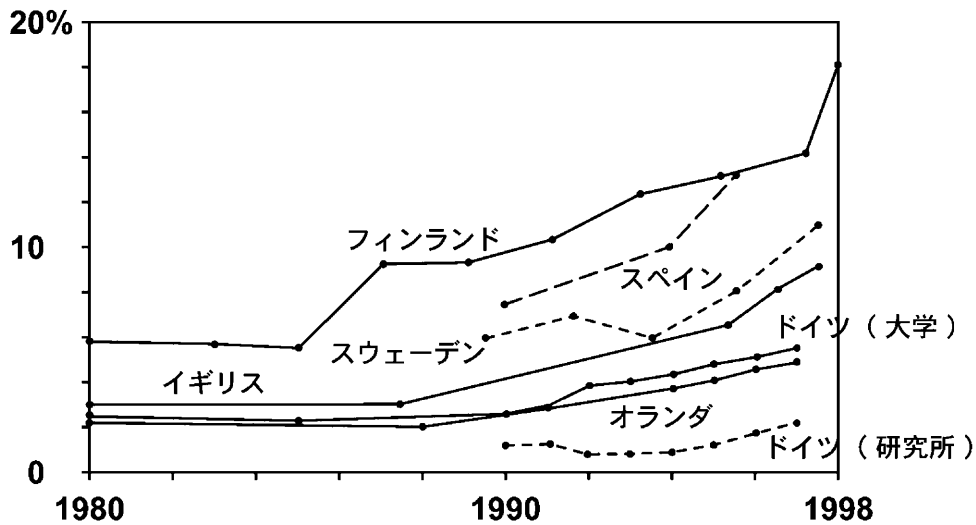


図4 EC加盟国教授女性比率年次変化(1980-1998)

べてかなりの高率である¹⁶⁾。教員の階層区分は日本のそれとは違っており、身分保障のある‘tenure track’とその保証のない‘non-tenure track’の教員を含んでおり、女性が後者に多く分布していることなどを勘案すると、一概に日本の数字と比べることは問題があるが、それでもなお、日米の数字の開きは歴然としている。なお、ここでも物理科学の女性比率と生物科学のそれと間にはかなりの開きがある。

2.2 ヨーロッパの現状

ヨーロッパの現状は表1¹⁷⁾にある教授の女性比率に見るとおり、国によってその値にばらつきがある。北欧諸国を除くと、一般的に見て経済力のある北方のイギリス、ドイツ、オーストリア、ベルギーで低く、トルコ、イタリア、スペインなど

南の諸国で高いという‘南北格差’が指摘されている¹⁸⁾。ヨーロッパでは、科学における女性の問題は1980年代の北欧諸国に端を発した。1980年代前半の教授の女性比率は、どの国においてもほとんど変化がない(図4参照)¹⁹⁾。その後、フィンランドの大幅な上昇のあと、1990年代に入り他の国でもゆるやかに増加し始めた。フィンランドでは1997年から98年にかけて全ての女性准教授が教授へと昇進した結果、一年間で13%から18%に上昇し、イギリスでは1995年以降、大学と‘polytechnics(総合専門学校)’との比率を等分にするという政策によって女性教授の比率が大きくなった²⁰⁾。しかし、ヨーロッパの女性研究者が順調に増えつづけてきたわけではない。1988年、オランダでは女性の教授および助教授の減少があった。これには教授・助教授層に対する‘restructuring’

16)前掲書、33ページ。

17)ヨーロッパ連合の科学政策のなかで、‘機会均等’に関する報告書がヨーロッパ協議会によって発行されている。タイトルは「Promoting excellence through mainstreaming gender equality」、2000年。表1は、この報告書10ページの表2.1を引用した。

18)M. Osborn, 「Facts and figures still show little room at the top for women in science in most EU countries」, Women & Science, 4ページ、1998年。

19)ヨーロッパ協議会、「Promoting excellence through mainstreaming gender equality」、12ページの図2.3を引用した。

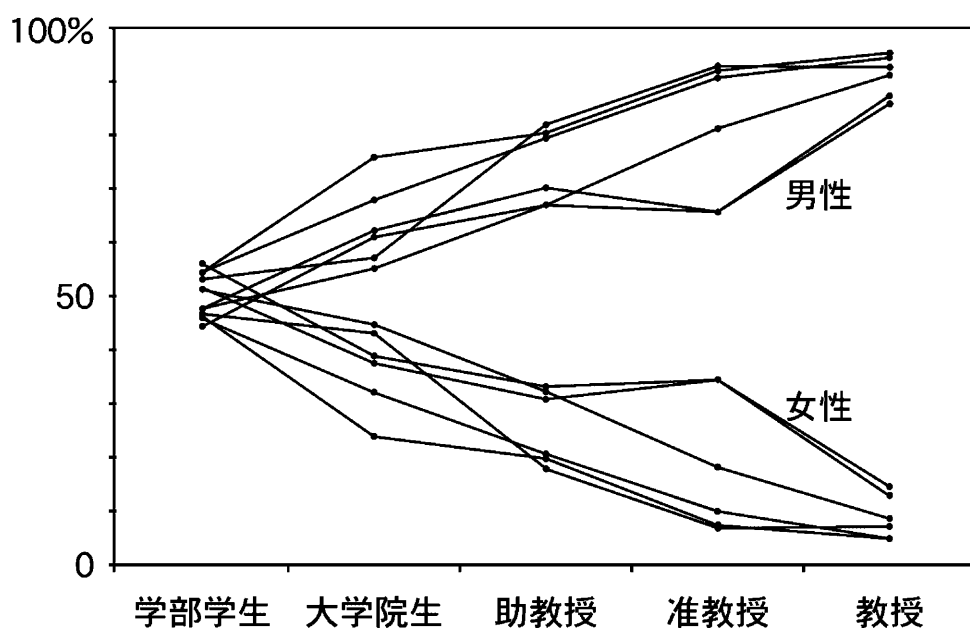


図5 EC加盟国の職階別性別比率
(ベルギー、フランス、ドイツ、スペイン、イギリス、オランダ)

が原因していると言われている²¹⁾。

日本やアメリカに見られるような、学生や大学院生の女性比率がそのままポストを持った女性研究者の比率には反映していないという問題は、ヨーロッパにおいても存在するのだろうか？図5²²⁾は、ヨーロッパもまた全く同質の問題を抱えていることをあざやかに示している。EU加盟六カ国の学生から正教授までの構成比率を女性と男性のそれぞれについて表示したものであるが、見事に‘はさみ’の形を成している。つまり、右(上位)に行くほど女性の比率は下がり、その分男性

比率は上がっているのである。

女性研究者の専門分野別比率もまた、日本やアメリカの特徴とおなじものを備えている。人文科学や社会科学では比較的高い比率を示すが、自然科学、とくに物理、化学、工学系では低い²³⁾。

3 排除から隔離へ

これまで、日本、アメリカ、ヨーロッパの大学・研究機関に働き学ぶ女性研究者の現状を概観してきた。そこには国や地域による違いを超えた共通の問題点がある。それをつぎの3点にまとめることができる。

20)前掲書11ページ。イギリスで採用された‘binary divide’政策は、大学(universities)と総合専門学校(polytechnics)の比率を同じくするものである。この政策によって、総合専門学校から大学に転換したところでは、女性の教授が増加した。

21)前掲書11ページおよび25ページ。オランダでは、1970年に65人いた女性教授が、1988年には50人に減少した。同じく、中間階層の教員数は、312人から105人に減少した。1988年、アムステルダム大学で採用されたアフーマティブ・アクションは、女性が雇用される際に男性と同等ではなく、男性以上の資格・能力を有する場合に採用されるという基準を設定したため、女性に不利に働いたとされている。アムステルダム大学では、事実上このアクションは放棄された。

22)前掲書12ページの図2.4を引用した。

23)前掲書136ページの表Ⅲ.2。フランス、イタリア、オランダ、イギリスの分野別、職階別女性比率が示されている。国によって研究分野のカテゴリ分けの仕方が異なるため、直接比較することは難しいが、一般的傾向は共通している。

1) 先細りの構造 ('leaky pipeline'²⁴⁾)

学部学生、大学院生レベルの女性比率は増加し、日本でも分野によっては50%を超える場合もある。日本の現状の最も顕著なものとして大幅な大学院生数の増加があげられるが、なかでも女子院生の増加には目を見張るものがある。しかし、助教授から教授へと上位職階にあがるにつれて大学院生の女性比率から先細りしていく。この構造は油もれのするパイプラインにたとえられている。

2) 専門分野の偏り ('enclosure')

女性研究者の専門分野別の分布には、日本と欧米社会の間に共通性がある。人文・社会科学、生物学に比較的その比率が高く、物理学、化学、工学では極端に低い。女性研究者は、囲い込まれた敷地のなかで生活することを許されているかのような現実のなかにいる。二十一世紀にめざましく発達するであろう生命科学が、自然科学のみならず社会全体に大きな変化をもたらすことが予測され、自然科学と人文科学、社会科学からの総合的なアプローチが求められて

いる。限定された分野に女性が囲い込まれている現状は、科学それ自体の大きな阻害要因になるだろう。

3) 雇用形態の偏り ('subcontract')

教員・研究員の雇用形態は国によって異なるが、雇用契約上共通する点として次の事柄が挙げられる。日本の専任と非常勤、アメリカの *tenure track* と *non-tenure track*、ヨーロッパの *standard* と *non-standard* (パートタイムを含む)²⁵⁾の雇用形態において、女性は後者に多い。いわば、請負仕事、外注仕事を分担しているのである。今回の国大協提言は、大学非常勤講師に女性がかかり集中している事実を指摘し、この事態の改善を提言している²⁶⁾。

二十世紀前半まで高等教育の場から排除されてきた女性が、本格的に大学院で研究者となる教育を受けようになった現在、当然の結果として研究職に就くことを希望する女性が増加している。しかし、依然として特定の分野の、特定の職階の、特定の雇用形態に隔離されているのが日本の現状である。

IV 機会の均等

1 '機会均等'の理念と正当性

ポジティブ・アクションやアファーマティブ・アクションは、雇用と昇進の'機会均等'という理念にその根拠をおいている。'機会均等'の考え方

は、アメリカにおいて女性解放運動と公民権運動のなかから生み出された。その後、'機会均等'を根拠づける法の整備と、その法を実体あるものとするための行動計画が作られ実行されてきた。

24) 学部学生から教授にいたる各段階の女性比率が、上位の職階に上がるにつれて低下することを、'leaky pipeline' と表現している。前掲書12ページ。

25) ヨーロッパ協議会の1998年度報告書「Equal Opportunities for Women and Men in the European Union -1998-」、15ページ。1997年度の調査では、13%の女性が期限付きポストに就いているのに対し、男性は11%である。パートタイム雇用の80%が女性である。

26) 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「国立大学における男女共同参画を推進するために：報告書」では、提言の一つに非常勤講師の処遇および研究環境の改善を挙げている。11ページ。

ヨーロッパにおいても、二十世紀前半までは、大学で女性が学ぶことは禁止されるか大幅に制限されていた。1957年のローマ協定で男性と女性に対する平等な扱いという原則が出されたが、国家レベルで法的基礎が作られ、性による差別が違法であるとされるようになったのは1970年代である²⁷⁾。

いうまでもなく、平等(equality)の考え方は、近代社会の基本理念の一つである。科学も近代社会の誕生とともに生み出されたものであり、平等の理念を内包している。社会や文化の違いによって女性研究者の状況には違いがあるが、平等であることを求める点において違いはない。しかし、平等な扱い(equal treatment)が、かならずしも同等の結果(equal outcome)を生み出すものではない。では、何において平等であると判断するのか、平等であるということの科学上の意義は何かということはそれほど自明ではない。今回の国大協提言で出された数値目標の評価も、はたして女性研究者と男性研究者の平等を実現するうえで適切であるか、科学の進展に積極的に機能するかという点にかかっている。

アメリカでは1980年代、数値目標の強制に対する批判のなかで見直しがあり、機会の均等から、結果における均等を求める方向に変化してきた。たとえば、1999年のスタンフォード大学が発表した政策見直しにおいてこの点が明瞭に述べられている²⁸⁾。さらに、“あるポジションにはそれに一

番ふさわしい資格を持った人が採用される；このことが、機会均等のエッセンスである”と規定している。その結果として、科学と技術の世界に多様性(diversity)が生まれるということから、機会の均等が科学・技術の進展を犠牲にするものではなく、むしろ積極的に寄与するものであるという理論的根拠が与えられたのである。‘機会均等’を実現する上で重要なことは門戸を開いて人材を発掘することであり、そのために採用手順の透明性などを詳しく規定している。

ヨーロッパでは、‘機会均等’の理念はどのように根拠づけられているのだろうか？この点に関するヨーロッパ協議会(European Commission)の科学政策は、‘Mainstreaming gender equality’²⁹⁾と名付けられているが、そのなかで、女性研究者の欠如は、公正さ(equity)、優秀さ(excellence)、効果(efficacy)、効率性(efficiency)を損なうものであるとして積極的改善措置を講じることに根拠を与えている²⁹⁾。‘Mainstreaming gender equality’とりまとめの責任者であり、ドイツの生物物理学者、M. Osbornによると、もっとも基本となるのは公正さ(equity)であり、さらに女性研究者の‘leaky pipeline’構造は教育投資の経済的浪費であると述べている³⁰⁾。

今回の国大協提言において、積極的改善措置をどのような理念のもとに講じるのかは明記されていない。‘男女共同参画社会の実現’という表現が与えられているが、では共同参画とは何を指すの

27)ヨーロッパ協議会、「Promoting excellence through mainstreaming gender equality」、22ページ。

28)「Equal Employment Opportunity Statement Reaffirmation of Policy, Stanford University」, 1999年3月。

29)ヨーロッパ協議会、「Promoting excellence through mainstreaming gender equality」、2ページ。科学への女性の参加は、公平さ(equity)、優秀さ(excellence)、効果(efficacy)、効率性(efficiency)という点で重要であるとしている。Efficacyを低めることは、研究者の年齢構成が若い女性を排除することで老齢化し結局は人材プールを縮小することになるという内容である。Efficiencyとは、leaky pipeline構造が教育投資の無駄であるという点を指している。

30)M. Osborn, 「Facts and figures still show little room at the top for women in science in most EU countries」, Women & Science、2ページ、1998年。

か、それは如何にして正当性を持つのかは必ずしも明らかではない。男女共同参画社会基本法前文には、日本国憲法に定められた“個人の尊重と法の下での平等”を根本的な理念とする男女平等の実現がうたわれている。しかし、第1章第1条にある“男女の人権の尊重”と“社会情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊急性”とは併記されているのみで、両者の間にどのような関連性があるのかについての論理構造と、‘男女共同参画社会’実現の必然性が必ずしも明らかではない。また、欧米社会で定式化されてきた‘機会均等’と‘多様性’は、性差別のみを対象としたものではなく、社会のなかのマイノリティ全般を対象としているのに対し、国大協の提言には、そのような視点は見当たらない。今回の提言は、ただ国立大学教員のみならず、日本の女性全体にとっても大きな意味を持つ提言であるだけに、この基本的な立場が明確にされていないことは今後問題を残したといえる。

2 業績評価における性バイヤス

これまで見てきたように、‘機会均等’の正当性は公正さ(equity)に一つの根拠を持っている。では、公正であるということの意味は何か？この問いはきわめて具体的な状況のなかで検証されていく必要があるだろう。ここでは、二つの研究報告をもとに公正さの問題を検討する。研究を進める上で必要な条件や地位と研究実績の関係において著しい男女差があるという統計結果と、公正さが最も厳しく求められる研究業績評価の過程で本来評価の対象にはならない事項が入り込んでいると

いう事例を紹介しよう。

2.1 研究条件における性バイヤス

研究を進めるうえで必要な条件を一概に規定することはできないが、多数の事例をもとに統計的な意味合いで研究条件を見る場合には、研究者がどのような地位にあり、どれほどの研究費を配分され、どれほどの共同研究者を持つかが指標になる。1982年からの3年間に文部省科学研究費の補助を受けて行われた「婦人研究者のライフサイクル調査研究」³¹⁾では、全分野にまたがる研究者(有効解答数女性712人、男性447人)を対象とした大規模な調査研究が行われた。そこで研究者の研究条件と研究活動度を定量化し、両者の間にどのような相関があるかを調べた。所属大学の種別(国立、公立、私立)、機関別(短大、4大、大学院、研究所など)、職種(助手、教授など)のそれぞれに研究条件としての優位性を定量化し、それらの総合的指標を制度的研究条件(J)と定義した。一方、雑誌への論文掲載(審査の有無)、著書、共著書、翻訳、さらに名前はでていないが論文作成にあたって資料や原稿を作成したものについてそれぞれの重みをかけ、それらの総和として業績指標(A)を定義した。図6³²⁾は、AにたいするJの関係を男女それぞれについて表示したものである。この図が示した事柄は、同じ業績指標(A)に対して、制度的研究条件(J)は女性の場合は男性より非常に低いという事実である。つまり、研究条件がきめられる際に性のバイヤスがかかっているという事実の発見である。

研究条件や研究実績の定量化は、世界に先駆け

31) 1984年に出された文部省科学研究費総合研究A「婦人研究者ライフサイクル調査研究V」(研究代表者、塩田庄兵衛)の報告書。

32) 前掲書で報告された調査結果が登谷美穂子・坂東昌子「研究者の活動量とライフサイクル」、科学、1985年に再録されている。247ページの図1を引用した。

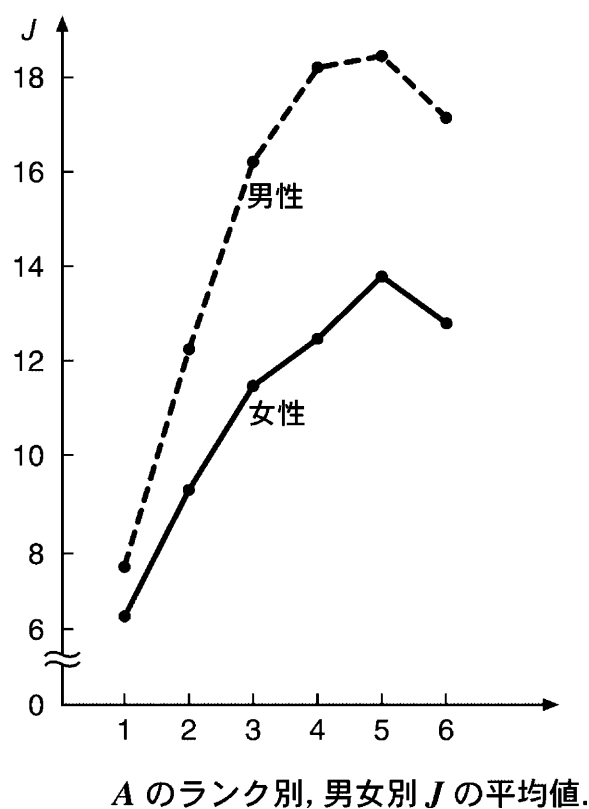


図6

た新しい試みであった。“女性は研究業績が少ないから地位が低い”という一般的通念は、すくなくとも統計的事実としては否定されたのである。しかし、この時点では、何故このような結果がうまれるのかの決定的原因までは突き止められていない。その一つとして、次に紹介する業績評価に入り込む性バイヤスの問題がある。

2.2 ピアレビューにおける性バイヤス

科学の世界においては、研究論文を公表するに際してピアレビュー(peer review)がなされ、その結果にもとづいて掲載雑誌の編集責任者が掲載の可否を決定する。研究費補助についても審査は同様である。このピアレビューとは、研究者が互いに他を審査し合うもので、通常審査員は複数で

その名前は伏せられている。この審査の過程で論文の内容が吟味され改善されていく例も多い。ピアレビュー制度は学術体制の根幹の一部をなすもので、研究水準を維持し、引き上げていく上で非常に重要な役割を果たしている。さまざまな研究費補助金制度に応募してくる研究計画に対しては、応募者のこれまでの実績や計画の妥当性などもピアレビューの対象となる。

ピアレビューの審査結果に対する理由は応募者に知らされないことが多い。審査結果が納得されるものではなく、応募者が審査の公正さに疑問を持つ場合もある。審査の結果に疑問を抱き詳しく調べた結果、本来評価の対象にはなりえない応募者の性と縁故関係が大きな要素としてはいりこんでいたことを明らかにし、Nature誌に発表されるやヨーロッパにセンセーションを巻き起こしたWennerasとWoldの論文³³⁾を紹介する。

スウェーデン医学研究評議会(Swedish Medical Research Council、略称MRC)による研究費補助金審査過程で生じた問題はつぎのとおりである。1995年度の応募者は女性52人、男性62人、計114人で、うち補助の対象として採用されたのは20人、うち女性4人、男性16人であった。審査には①研究能力(scientific competence)、②研究計画の妥当性(relevance of the research proposal)、③提案された方法の質(quality of the proposed methodology)の3つの項目が設定されていた。各項目についての男性と女性の得点は平均においていずれも女性が低く、とくに①の項目でその差が顕著であった。このことに疑問を抱いたスウェーデンの医学者、WennerasとWoldは詳しい審査内容を知ることになり、独自に業績評価基準を設けてMRCのそれと較べた。基準として発

33) C. Wenneras and A. Wold, 「Nepotism and Sexism in peer-review」, Nature, 387巻、341-343ページ、1997年。

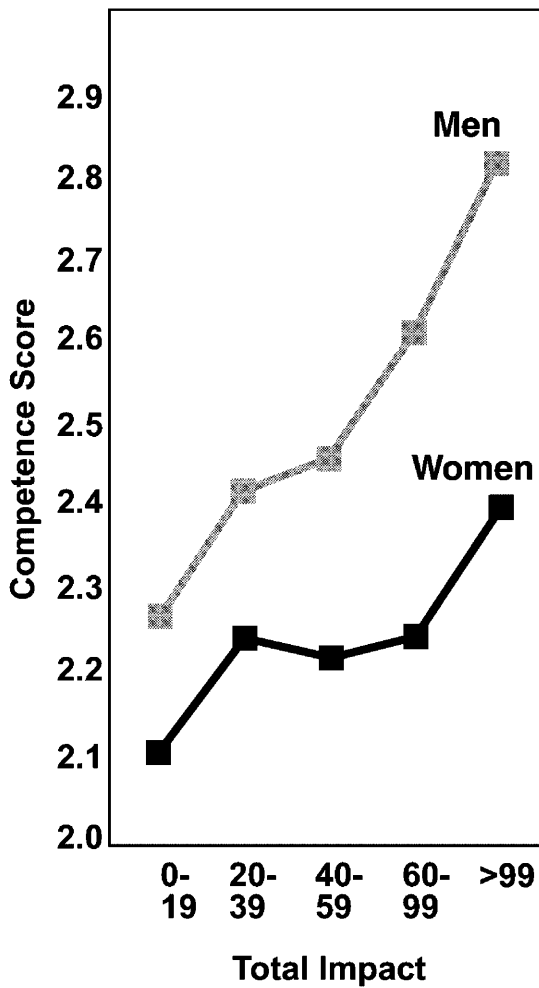


図7

表論文を掲載した雑誌の影響力、すなわち雑誌の水準を掲載論文の引用度から定量化し、それを考慮した各人の業績(total impact)を割り出したのである。図7³⁴⁾は、MRCの評価 scientific competence と total impact の相関を男性と女性のそれぞれについて図示したものである。この図は、男性には女性と較べておおきなゲタがはかされていること(ボーナス)、最高ランクの total impact をとった女性がほとんど最低ランクの total impact をとった男性と同程度の scientific competence になっていることを示している。この違い

は何によってもたらされたのかを明らかにするために、多変量回帰分析という手法を使って評価基準として明示されているもの以外の要素(研究分野、所属大学、人種、性、海外留学経験、審査委員との縁故、推薦状の有無など)が評価にはいりこんでいないかを調べた結果、統計的に有意とされたのは、性と審査員との縁故関係の二つの要素であることが判明したのである。図7の男性と女性に対するそれぞれのカーブは、男性であるがために得られたボーナスと、審査員に縁故関係を持つがゆえに得られたボーナスの重ねあわせとして解釈できたのである。縁故を持たない女性が科学業績だけで男性に対抗するためには、最高ランクの雑誌に余分に20の論文を發表しなければならず、ほとんど不可能に近いことが判明したのである。これを称して著者達は、'Nepotism and Sexism(縁故主義と性差別)'と名付けた。

表面には出ないけれども女性であることが評価の基準に不利に作用していることを“性バイヤスがかかっている”と表現するが、Nature 誌に發表されたこの論文は性バイヤスの存在を暴き出したことでヨーロッパ科学界のみならず社会にも大きな衝撃を与え、問題の MRC では女性の審査委員を増やし評価方法を改善した。基準を厳密にし、審査をモニターする制度を確立した。さらに応募者には審査内容と審査員の名前が知らされるようになった。こうして審査の公平性と透明性は、著しく高まったのである³⁵⁾。

波紋はこれにとどまらず、イギリスやオランダでも同様な調査が行われた。これらの調査の結果は、いずれもスウェーデンのような決定的な性バイヤスの存在を示すには至らなかった³⁶⁾。その違いの一つが、すでに応募の段階で女性と男性の比

34)前掲書、図1を引用した。

35)ヨーロッパ協議会、「Promoting excellence through mainstreaming gender equality」、34ページ。

率が大きく異なり、評価過程に限った調査では性バイアスが **explicit** には現れないのではないかと推定されている。イギリスの医学と生物科学系の学部に働くアカデミックスタッフのうち、約44%が女性であるが、研究費補助の申請に応募する女性は約20%程度である³⁷⁾。これらの調査・研究は

始まったばかりである。日本では、科研費審査についてこのような検証を行えるだけの情報が公開されていない。審査の透明性と公正さを高める努力が、ひいては‘機会均等’の内実を作り上げていくのではないだろうか？

V ま と め

国立大学の女性教員比率を高めるという国大協の提言をどのように評価し、女性研究者が女性であるが故に経験する多くの矛盾をどう解決していくのかを考える出発点として、日本、欧米を中心として研究者数の実態を概観し、‘機会均等’の理念を考察した。Ⅲ.3節で要約したところの女性研究者の現状は、公正な社会の実現と科学・技術の発展の両者にとって大きな阻害要因であることを確認した。この現状の少なくとも一部は、評価の過程に入り込むさまざまな形の性バイアスに原因している。これを示す研究は、始まったばかりである。

日本と欧米社会の間にも様々な違いがある。インドや中国など、アジアの女性研究者が抱える問題は必ずしも同じではない。今後、異なった文化や社会の間で、どのような問題の現れ方をしているのかを調べる必要がある。

“あるポジションにはそれに一番ふさわしい資格を持った人が採用される”という理想に向かって現実の矛盾を克服する試みは、科学・技術の世界に限定されることなく、社会のありようにもおおきな影響を与えるだろう。

参考文献

- 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：報告書』。
- 塩田庄兵衛(2000) 文部省科学研究費総合研究 A「婦人研究者ライフサイクル調査研究Ⅴ」。
- 登谷美穂子・坂東昌子(1985)「研究者の活動量とライフサイクル」科学、岩波書店。
- 坂東昌子・野口美智子・新山陽子編(1981)『女性と学問と生活』勁草書房。
- 坂東昌子・功刀由紀子編(1997)『性差の科学』ドメス出版、1997年。
- Casper, Gerhard (1999) “Equal Employment Opportunity Statement: Reaffirmation of policy”, Stanford University.
- Commission of the European Communities (1999), “Annual Report from the Commission: Equal Opportunities for Women and Men in the European Union-1998”.
- European Commission (2000), “Science Policies in the European Union: Promoting Excellence through Mainstreaming Gender Equality”.
- Grant, Jonathan, S. Burden & G. Breen (1997), “No Evidence of Sexism in Peer Review”, *Nature*, vol. 390.
- Osborn, Mary (1998) “Facts and figures still show little room at the top for women in science in most EU countries”, in EC (eds) *Women & Science: Proceedings of the conference, Brussels, April 28-29th 1998*, Luxembourg: Official Publications of the European Communities European Commission.

36) J. Grant et al., 「No evidence of sexism in peer review」, *Nature*, 390巻、438ページ、1997年。

37) 前掲書。438ページ。

Toya, Mihoko (2000) “Women in Higher Education in Japan”, unpublished matter.

Wenneras, Christine & Wold, Anges (1997) “Nepotism and Sexism in Peer-Review”, *Nature*, vol. 387.

・ 図 1

出所 文部省学校基本調査報告書(高等教育機関編)
注 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「国立大学における男女共同参画を推進するために：報告書」のなかの J-2図より転載

・ 図 2

出所 お茶の水女子大学ジェンダー研究センター「大学教育とジェンダー」
注 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「国立大学における男女共同参画を推進するために：報告書」のなかの J-6図より転載

・ 図 3

出所 お茶の水女子大学ジェンダー研究センター
ホーン川嶋瑠子
注 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「国立大学における男女共同参画を推進するために：報告書」のなかの US-1図より転載

・ 図 4

出所 European Commission 「Science Policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality」、

2000年

注 12ページ、図 2.3を作図し直したものである。

・ 図 5

出所 European Commission 「Science Policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality」、2000年

注 13ページ、図 2.4を作図し直したものである。

・ 図 6

出所 登谷美穂子・坂東昌子「研究者の活動量とライフサイクル」、科学、1985年
注 247ページ、図 1 より転載

・ 図 7

出所 Wenneras, Christine & Wold, Anges 「Nepotism and Sexism in Peer-Review」, *Nature*, vol. 387, 1997年
注 European Commission 「Science Policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality」、2000年に引用された図4.1を作図し直したものである。

・ 表 1

出所 European Commission 「Science Policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality」、2000年
注 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「国立大学における男女共同参画を推進するために：報告書」のなかの表 EU-1より転載