

DEI FD 講演会「東京科学大学（理工系）に於ける女性活躍への施策と課題」質問

Zoom Q&A で頂いた質問

- 1) 女子枠の導入は取りたい側の都合で、生徒・学生の公平性の視点から納得のいく論理がわかりません。

【回答】本学では教育機関としてのジェンダーバランスを含む多様性のある環境が、所属する学生の教育・研究環境としてふさわしいとの考えに則り、本施策に着手しています。本学の考えは、本学から輩出する学生が、ジェンダーバランスについては、極端なアンバランスの環境で生活することにより、コモンセンスの偏りを身に着けてしまい、世界の DEI 環境の常識から乖離し、適合しない言動・考え方を持つことを改善していこうというものです。

本施策は意見が分かれることも理解をしております、本学内外でのご質問と同様のご意見については、いつも本学の考えであることを基本に、丁寧に説明し、本学の考えとして、ご理解を得る努力をしております。学生の公平性の視点から、現時点の立場ではなく、女性参政権から始まる過去の状況を鑑み、当該学生の 20 年後の将来のことを見据えた施策であることで理解して頂きたいと説明しています。

- 2) 米国のアファーマティブ・アクションにおいては、人種などのマイノリティを優遇する政策を行った際、最終的にそれは憲法違反ではないかとの裁判まで発展していますが（バッキ裁判など）、そのあたりまで想定したうえでポジティブ・アクションを導入しているのでしょうか？

【回答】アメリカ等の海外の事例も十分に検討しています。実はアメリカでは今まさに DEI 自体が、政権が変わったことによってかなりネガティブになっているということもありますので、ポジティブ・アクションについても政権が変わると軋轢が生じることがある、ということも知った上で、着手をしております。本学としてはそうした影響が及ばないように、何とか努力をしながら進めていきたいと考えております。

- 3) 希望する高校生たちに研究指導を行っているのですが、ある女子高校生が自分の

ような女性が理系を希望して良いのか迷ったということをお話したので聞いて驚きました。保護者や学校の環境は、女子が理系に進むこと自体にまだまだ違和感を持たせているのが現実ということをお知らせされたのですが、保護者や高校に働きかける方法についてのご意見はございますか。

【回答】まさにそこに取り組んでいきたいと思っています。私たちは色々なイベントをよく開催しますが、その際、「女子高校生の皆さん、お集まりください」という案内の他に、「保護者の方も是非いらしてください」というご案内をしております。そういう意味では、パネルディスカッションなどの場で「保護者の方からご意見ございませんか」とお話をすると、保護者の方から自発的に色々な意見を言ってくれます。そうした点での影響力はものすごく大きいだろうと思いますので、是非続けていきたいと思っております。

- 4) ベビーシッター派遣や一時保育システム、アシスタント配置について、学生・大学院生の利用は想定していますか？もし、大学院生の利用実績があれば、財源等はどのように措置されているでしょうか。

【回答】大学院生も学生も含めて対応するというにしています。本当に、財源・原資の問題が一番難しいと思います。これについては、大学経営サイドに一定の理解を得ないと進められないということになります。そういう意味では、何年前は予算枠も大変少なかったのですが、こうした考え方自体が大切なことなんだ、本学にとって本当に重要なことなんだ、ということをお話して理解した上で、通常の運営費の中から予算を割り当てて実施をしております。ただ財源には限りがありますので、どうやって続けていくと良いのかを考えた方法の一つとして、産学連携を今後はもっと活用していかなければならないと考えています。

- 5) 教員公募の際には、候補者に応募の声掛け等リクルート活動もされていますか？

【回答】女性限定も、通常の教員公募と同じプロトコルを進めます。リクルート等は部局の考えによります。また、女性限定公募については、ダイバーシティ推進部門のHPでも公募情報を出して露出を上げるようにしています。特に女性限定公募の場合は、公募の際の専門分野を部局のご判断で広めに設定するなどして

いるため、比較的応募人数は多くなっています。

- 6) 推薦入試・AO入試でも最初は良くても、次第に「合格できるレベル」に応じた受験者へと変質し、学力全般の評価を経ずに入学していることもあり、入学後成績不良となる問題も発生しています。他大学での女子枠導入も進んでいく一方、中高段階での女子生徒の理工系志向の大きな向上がなければ、女子枠においても同様なことが危惧されます。東工大に限らず、DEIを推進している立場としてどのような考えをお持ちでしょうか。

【回答】 まず、本学では基礎学力のレベル評価については、ご指摘の成績不良の問題を起こさないように、本学の求めるレベルを維持する入試にしています。合格者の学力レベルを下げることがない仕組みとされていることをご理解ください。これは大切なことで、本学の授業についていけない学力の女子学生の入学許可をすることがあっては、ご本人、大学相互に不幸になります。

一方で、ご指摘の通り、女子生徒の理工系志向を向上させることは、本学に限らず必要なことと理解し、大学でできる施策は積極的に対応をしています。今回のプレゼンでも紹介した通り、STEM女子を増やすための施策としてのイベントの実施はそのためです。本学に於けるSTEM女子増の課題は、①女子生徒に理工系の研究内容を理解し納得してもらい興味を持って進学を志望してもらうことと、②保護者による理解とリコメンドの態度を変えていくことであると調査結果から理解しており、その2点への対応策を実施しているところです。

一つだけ大切なことは、大学によっては、上記の課題以外が重点課題になることもあり、施策を検討する場合、実施する大学の課題が何であるのかを十分理解した上で、課題に合った施策を進めていくべきであると考えます。

講演後のアンケートでいただいた質問

➤ 「入試における女子枠の設定」に関して

- 1) 女子枠と一般枠で入学した女子学生のその後の成績や進路等追跡調査や公表されるでしょうか？

【回答】：個人情報に相当するため現段階で公表することは考えていません。一方で、大学の施策として問題が無いかどうかについては、常に、大学側で確認を行

い、施策としてのマネジメントは実施をしていきます。

- 2) 女性の理工系進学率の低さの是正というのが、ひとつ大きなテーマだと思うのですが、そもそもなぜ理工系への志望率が低いのか、どのような理由があるのか、を知りたいです。いろいろと想像することはできるのですが、アンケートなど、客観的な指標となるようなデータはあるのでしょうか？（聞き逃していましたら、大変申し訳ありません）

【回答】：本学で独自に調査したデータをプレゼンの中で示しています。参考にしてください。他の質問にも回答しましたが、一般論で傾向を語り施策を考えると、大学により課題が異なることがあるので注意が必要です。その点は、大学ごとに確認をしていく必要があります。なお、DEI 推進と組織パフォーマンスに関しての指標開発について本学では取り組んでいます。STEM 女子増の為の一般的な解明の必要性について、更なる指標開発の必要性も含めて検討して参る所存です。

- 3) 良い試験にするには、倍率の確保が最も大事です。総合入試自身の広報もままならないのに、どうやって女子枠導入の広報をしたのか？それを知りたいです。

【回答】：特別な女子枠入試広報ではなく入試全体の情報発信（受験生サイト）の中で行っています。2024 年入試の女子枠入試に関しては、話題性から、メディアに多く取り上げられたことで、露出は上がったと理解しています。

- 4) 女子枠入試における独自の評価観点は公開されていますか？

【回答】：全ての入試には必ず、志望学院が求める人材像を含むアドミッションポリシーを提示しています。

- 5) 法令上の留意点等をもう少し詳しくお聞きしたい。

【回答】：女子枠入試の受験資格に関しては、プレゼンでもお話した通り、本学では戸籍上女性である者としています。SOGI の考えから、女子枠入試の受験資格を問われることがあります。現在は入試実施の際の受験生への環境の課題等の整理がつくまでは、本学では戸籍上女性を受験資格の規定としています。

- 6) 学生間、教員間では「男性に対する逆差別だ」という声も多く感じていたので、男女間の軋轢を生まないよう、意識改革のための研修等を行っているというお話が特に参考になった。実際、どの程度の参加率なのか、参加率を上げるためにはどうしたらいいか、ということも気になります。

【回答】：総合型選抜・学校推薦型選抜に於いて、女子枠を導入すると発表する前の、部局に於ける実施可否の長い議論と覚悟から始まり、2022年11月の公表後の複数回にわたる学内説明会の実施、リベラルアーツ教育の場での女子枠入試をテーマにした議論学習、女子枠入試実施に向けた女性教員、男性教員によるワークショップの複数回の実施、更に、新入生受け入れに際してのコース毎のオリエンテーションと教職員、学生に向けた活動を学長、教育担当理事と共に全役員の協力を得て時系列で推進いたしました。周知率を上げるために、説明会はキャンパス毎に現地での実施をすると共に Web での実施も多用し、参加の機会を増やす為に複数回行っています。ワークショップ等は、実施場所の収容と議論の運営に適する1回あたり約20～30名を維持して、参加率を上げる為、複数回の実施をしています。

- 7) 女子枠と一般枠併設は必須でしょうか？

【回答】：本学では、当初、工学院では一般枠を廃止し、女子枠のみの設置を検討していましたが、男子学生から要望もあり、男子学生にも機会を与えることが重要と考え、すべての学院において女子枠と一般枠を併設しております。

- 8) 女子枠自体には賛成である。一方、東工大のような上位大学の女性比率が高まっていくことによって、定員が変わらないのであればそこからあぶれる男子は増えることになる。その男子が少し下の大学に行くことになるとすると、中～下位大

学の男女比率はどうなっていくのだろうか？そういう「玉突き事故」のようなことは起こりうるのか、興味があります。

【回答】：この議論はよく聞かれます。本学では特色ある選抜である総合型選抜・学校推薦型選抜に導入し、それらの入試で本学が求める基準を男子も女子もクリアする学生を集めていることになります。

ご質問の主旨は、全国で導入されている学力考査による前期日程の一般入試をイメージされていると出てくる議論だと思いますが、本学の女子枠は前期日程の一般入試には導入していません。そのため、ご指摘の「玉突き事故」のムーブメントを起こす施策ではないと理解しています。

➤ 「女性限定公募」に関して

- 1) LGBTQの方への対応も知りたいです。(個人的に将来的にどこまで〇〇限定で公募などされるのか興味があります。今の時点で回答などだれもできませんが。そして女性が多い職場で男性限定っていうのもあってもいいのでしょうか。)

【回答】：LGBTQの議論について、本学では、全教職員に向けた日常生活への配慮のために「SOGIガイドライン」を用意し、周知をしています。

本件は、社会としての議論も含め、未だ、議論が未成熟であり、本学内での議論も今後も続けていく所存です。

- 2) キャリアアップ教員も女性教員限定でしょうか？女性以外の若手教員については同様のキャリアアップ支援はありますか？

【回答】：若手教員への支援策は、別途用意しています。一方で、女性教員のキャリアアップ支援は、女性教員の上位職登用を後押しする支援策として用意されたものです。

- 3) 理系の場合、博士課程を修了した女性自体が少ないので、まずは女性に博士課程に進学させる必要があると思うが、その次の課題として、博士を取得した女性に進路として「大学教員」を選ばせるための動機付けのため施策は何かあるのですか？

ようか。女性技術者・女性研究者が組織を活性化させることが知れ渡ると、民間からの需要が高まり、そちらに流れてしまうのではないかという懸念があります。

【回答】：職業選択の自由は担保されなければならないとご質問から思いました。現在力をいれているのは、民間企業の採用へ博士課程修了者の道をシームレスにつなげていく活動です。大学教員についての施策は、今後の課題とさせていただきます。ご指摘ありがとうございます。

- 4) キャリアアップ制度によって、上位職の女性率が改善されて欲しいと思う一方で、男性の方々がこの制度に納得しているかどうか気になる。また、昇進にかかわる業績評価では、通常の評価方法との違いがあれば教えて頂きたい。

【回答】：ご紹介した女性教員のキャリアアップ支援制度は、通常の人事制度に、追加している施策で、これまでの人事制度によるポジション等を使っていません。学内から、女性教員のキャリアアップの支援の声は強く、この追加制度に反対の声が上がっているということはありません。

- 5) 部局内から、女性限定公募は差別である、との意見があがってきています。どう対応したらいいのか、とても悩んでいます。

【回答】：この施策は部局に於ける理解が第一にあります。幸いに東工大では、経緯をプレゼンした通り、最初に生命理工学院からの申し入れを受け入れ実施した後、翌年から8部局での実施意向を照会し、総意で実施に至っていることです。また、東工大の場合、人事権が部局にあるのではなく、本部にあることが、このような仕組みをスムーズに進めることが出来ていると理解しております。大学によって人事制度が異なりますので、その点から確認をされる必要があります。