

〔研究論文〕

# 体育・スポーツの教員・研究者公募における 女性教員の積極的採用の状況

小林 勝法

〔Article〕

## The Condition of Gender Equality in Recruiting College Teachers of Sport Science and Physical Education

Katsunori KOBAYASHI

### Abstract

The purpose of this study was to investigate the condition of gender equality in recruiting college teachers of sport science and physical education. Promoting employment of woman researchers is in Japanese government's "Gender equality master plan" and "Master plan of science and technology". Academic societies and universities have been executing these plans. School teacher statistical survey (The Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology) indicates the ratio of woman teachers has been increasing in colleges.

JREC-IN Portal is an informative portal site that contains a database of information on applicants searching for research jobs and job postings for research and education positions in industry, academia and the public sector. The ratio of job postings on JREC-IN Portal for sport science or physical education which is positive to employ women has been increasing after 2010. The ratio of these was under 3% before 2009 and has increased to 19% in 2014.

### はじめに

近年、大学教員公募の書類に「男女共同参画社会基本法の趣旨に則り、業績及び人物の評価において同等と認められた場合は女性を採用します」などと記されているものを見かけるようになってきた。このような公募は、国が推進している施策の「女性研究者の採用・登用の促進」に沿ったものであると考えられるが、この施策に沿った教員公募はいつ頃からどのように増えているのだろうか。そして、実際の採用はどうなっているのだろうか。体育・スポーツの教員・研究者公募について、これらのことを明らかにしたい。

男女平等の推進については、まず、男女雇用機会均等法<sup>1)</sup>が1986年に施行され(2007年改正)、1999年には男女共同参画社会基本法が施行された<sup>2)</sup>。同基本法の前文には、「男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置づけ、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。」と記されている。そして、これに基づき、男女共同参画基本計画が策定され、現在は第3次計画(2010年～2015年)が進行中である<sup>3)</sup>。この計画では、重点分野の一つとして「科学技術・学術分野における男女共同

参画」を挙げている。これは、第2次計画までにはなく、新しく設けられた施策で、具体的には、「働きやすい環境整備に向けた取り組みの支援」と「女性研究者の採用・登用の促進」を掲げている。この計画に基づいて、国が学術政策を定め、学術団体や大学なども取り組みを進めている。このような背景の中で、体育・スポーツの教員公募がどのようにされているのかを明らかにしたい。

## 目的

体育・スポーツの教員・研究者公募において、女性教員の積極的採用がどのように推進されているか、その状況と背景、採用の実態はどうなっているかを明らかにすることを本研究の目的とする。

## 方法

まず、学術における男女共同参画の状況を概観する。そして、体育・スポーツの教員・研究者公募の情報を分析する。さらに、その採用の実態を調査する。具体的には以下の方法で行う。

### (1) 女性教員数と比率の推移

大学における女性教員数と比率の推移を「学校教員統計調査」（文部科学省）<sup>4)</sup>の年次統計より明らかにし、大学における男女共同参画の全体状況を把握する。

### (2) 国の施策

国の男女共同参画推進に関する学術施策などを概観し、学術団体や個別大学での取り組みの背景を把握する。

### (3) 学術団体や個別大学での取り組み状況

学術団体の提言や個別大学の取り組みについて、ウェブサイトで公表されている情報を元に概観する。

### (4) 教員・研究者公募における女性教員の積極的採用の状況

（独立行政法人）科学技術振興機構は「研究者人材データベース」（略称：JREC-IN）<sup>5)</sup>を運営し、研究者の公募情報を公開しているが、このデータベースに2007年度から2014年度までに掲載された体育・スポーツの教員・研究者公募情報のうち、女性教員の積極的採用を謳っている事例の内容とその件数の全体に占める比率の推移を調べる。

まず、JREC-INを利用し、「体育」あるいは「スポーツ」を検索語として教員・研究者公募を抽出し、これらのうち、非常勤講師や非常勤研究員、医師や教育学専攻教員などを除いたものを分析の対象とする。掲載されている公募情報は公開開始日や機関名、職位、任期、研究分野、応募資格、着任日など一定の様式に則って記載されている。備考欄も設けられており、男女共同参画の推進に関することが記載されているものもあるので、それを抽出し、分析する。

### (5) 2013年度の採用結果の検証

上記(4)の2013年度の公募情報のうち、女性教員の積極的採用を謳っている公募の実際の採用結果を募集大学のウェブサイトに掲載されている教員情報(2014年度)と照らし合わせて検証する。教員情報は大学によってまちまちであるが、職位や研究分野、担当科目、着任日などの情報から判断する。

## 結果

### (1) 女性教員数と比率の推移

学校教員統計調査(文部科学省)の年次統計より、大学および短期大学、高等専門学校の女性教員数とその比率の推移を図1～3に示した。

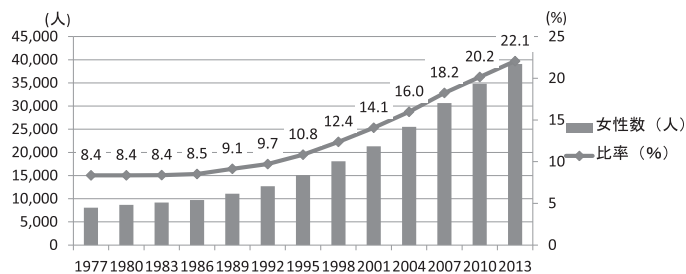


図1 女性教員数と比率(大学)

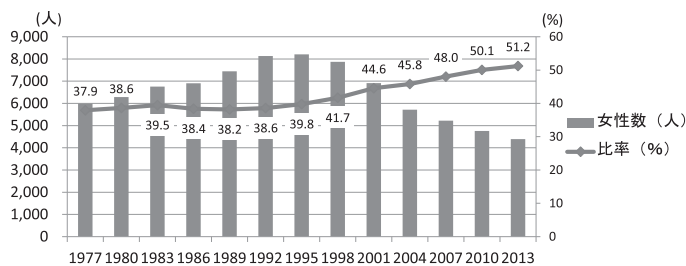


図2 女性教員数と比率(短期大学)

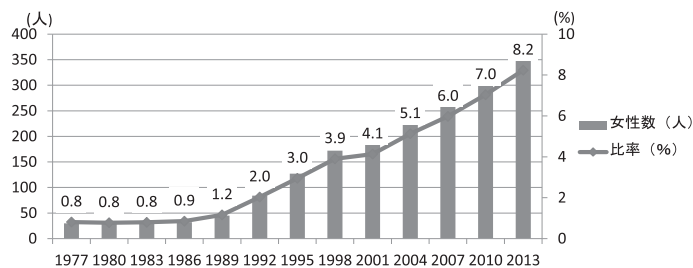


図3 女性教員数と比率(高等専門学校)

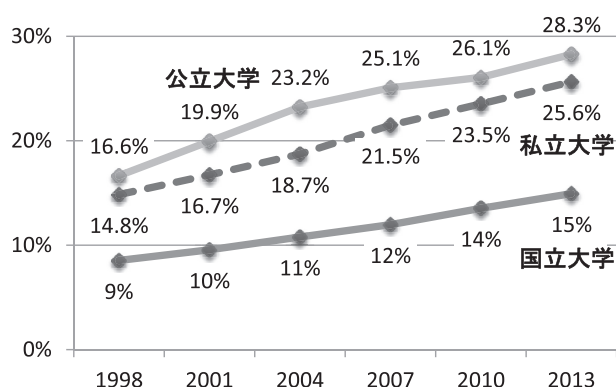


図4 国公立大学の女性教員比率

大学は1989年度頃から女性教員比率が少しずつ増え始め、1998年頃から増加率が若干増え、2013年度には22.1%に達している。女性数も同様に増えており、2013年度には約3万9千人である。短期大学は女性教員比率はもともと4割近くと高かったが、1992年度頃から上昇し、2013年度には51.2%に達している。しかし、教員数は短大数そのものが減少していることもあり、1998年度以降は減少を続け、2013年度には約4,400人である。高等専門学校は女性教員比率が低く1986年度までは1%を割っていたが、その後増え続け、2013年度には8.2%である。女性教員数も増えており、2013年度には360人である。

学校教員統計調査では1998年度からは国公立別のデータを公表しているため、機関種別の女性教員比率を図4に示した。これによると女性教員比率は公立大学と私立大学の方が一貫して高いことと、どちらも比率が上昇していることがわかる。

## (2) 国の施策

国と学術団体などの取り組みを表1にまとめた。まず、1986年に男女雇用機会均等法（略称）が施行された。国連の「女性差別撤廃条約」批准にむけた国内法整備のために、それまでの「勤労婦人福祉法」（1972年施行）が抜本的に改正され、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」、いわゆる男女雇用機会均等法が制定された。この法律により、募集や採用、配置、昇進の際、女性を男性と均等に取り扱う努力義務が課された。その後、改正・改称し、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」となり、1997年に施行している。この改正からは、それまで努力義務だった募集・採用、配置・昇進における差別が禁止され、強制力が強まった。さらに、セクシュアル・ハラスメント防止対策、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の創設が盛り込まれた。しかし、女性に限定した募集も禁止されたので、女性の体育教員を採用したい場合にもそれが求人情報に明記されず、応募者にとっては、求人者の真意がわかりにくくなった。

上述のように男女雇用機会の均等が進められてきたが、男女共同参画が大きく推進されたのは1999年の男女共同参画社会基本法が施行されてからである。先にも述べたが、同基本法の前文には、「男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置づけ、社会のあ

年	事 項
1986	男女雇用機会均等法施行
1999	男女共同参画社会基本法施行
2000	男女共同参画基本計画（第1次）策定 「国立大学における男女共同参画を推進するための提言」発表
2002	男女共同参画学協会連絡会発足
2005	男女共同参画基本計画（第2次）策定
2006	科学技術基本計画（第3期）策定 文部科学省 「女性研究者支援モデル育成」事業（～2010年度）
2008	日本学術会議「提言 学術分野における男女共同参画促進のために」公表 7大学総長による「男女共同参画」に係る共同宣言文発表
2009	10私立大学 男女共同参画推進のための共同宣言発表 文部科学省 女性研究者養成システム改革加速事業（2009～2010年度）
2010	男女共同参画基本計画（第3次）策定 日本私立大学連盟「男女共同参画推進に関するシンポジウム」開催
2011	科学技術基本計画（第4期）策定 文部科学省 女性研究者研究活動支援事業（2011年度～） 日本学術会議「報告 学術における男女共同参画推進の加速に向けて」公表 国立大学協会アクションプラン策定
2012	日本体育学会：役員選挙におけるポジティブ・アクション実施 全国大学体育連合「男女共同参画宣言」発表
2013	科学技術イノベーション総合戦略（閣議決定）
2014	日本学術会議「報告 学術分野における男女共同参画促進のための課題と推進策」公表

表1 国や学術界における男女共同参画の取り組み

らゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。」と記されている。そして、これに基づき、男女共同参画基本計画が策定され、現在は第3次計画（2010年～2015年）が進行中である。この基本計画では、重点分野の一つとして「科学技術・学術分野における男女共同参画」を挙げている。これは、第2次計画までにはなく、新しく設けられた施策である。具体的には、「働きやすい環境整備に向けた取り組みの支援」と「女性研究者の採用・登用の促進」を掲げている。この計画に基づいて、国が学術政策を定め、学術団体や大学なども取り組みを進めている。

科学技術政策としては、2006年に第3期科学技術基本計画（2006年～2010年）<sup>6)</sup>が策定され、女性研究者がその能力を最大限に発揮できるように研究と出産・育児等の両立に配慮した制度の拡充、さらに自然科学系全体として女性研究者の採用を25%とする数値目標の設定と、その目標の達成状況の公開など、女性研究者の積極的採用に向けた取組の推進が盛り込まれた。そして、第4期科学技術基本計画（2011年～2015年）<sup>7)</sup>では、女性研究者の採用割合に関する数値目標（自然科学系全体で25%）の早期達成及び更に30%まで高めることを目指している。

さらに、「科学技術イノベーション総合戦略」（2013年6月閣議決定）<sup>8)</sup>では、科学技術イノベーションの重要な担い手となる女性研究者の活躍を促進するための環境整備と、大学及び公的研究機関における女性研究者の採用割合を自然科学系全体で2016年までに30%にすることを盛り込んだ。

文部科学省では、第3期科学技術基本計画（2006～2010年度）を踏まえ、女性研究者がその能力を最大限発揮できるようにするために2006年度より以下の施策を行っている<sup>9)</sup>。

- ・「女性研究者支援モデル育成」事業（2006～2012 年度、文部科学省科学技術振興調整費）  
大学や公的研究機関を対象として、研究環境の整備や意識改革など、女性研究者が研究と出産・育児等の両立や、その能力を十分に発揮しつつ研究活動を行える仕組み等を構築するモデルとなる優れた取組を支援する。
- ・女性研究者養成システム改革加速事業（2009～2010 年度）  
女性研究者比率が特に低い理学・工学・農学系分野における女性研究者の採用を加速させるため、2009 年度に旧科学技術振興調整費女性研究者養成システム改革加速プログラムとして開始された。課題の公募は 2009 年度と 2010 年度の 2 年間実施した。2011 年度からは、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者養成システム改革加速事業」のプログラム名となっている。
- ・女性研究者研究活動支援事業（2011 年度～、科学技術人材育成費補助事業）  
出産、子育て、介護、研究と生活との調和に配慮した研究環境の整備及び研究力向上のための取組や、大学や研究機関、企業等が連携し、女性研究者の研究力向上のための取組及び上位職への積極登用に向けた取組を支援している。

### （3）学術団体や個別大学での取り組み状況

学術界では、国立大学での取り組みが早く、国立大学協会が 2000 年に「国立大学における男女共同参画を推進するための提言」<sup>10)</sup>を発表している。この中で、「男女共同参画推進担当機関の設置」や「ポジティブ・アクションの採用」、「理工系など、女性の少ない分野への女性の参画の推進」などが提言されている。そして、2011 年 2 月には、「国立大学における男女共同参画の推進について－アクションプラン－」を策定し、国立大学の女性教員比率を 20%以上に引き上げることを目指しつつ、少なくとも 2015 年までに 17%以上（各大学において 1 年で 1 %以上）に引き上げることを達成目標とした<sup>11)</sup>。そして、それらの実施状況について、継続的に調査し、その結果を公表している。2015 年 1 月に公表された第 11 回目となる追跡調査結果では、女性教員比率が 2001 年の 7.6%から着実に上昇し、14.7%になったことなどを報告している<sup>12)</sup>。

また、国立大学協会のウェブサイトでは「国立大学における男女共同参画について」というページを設け、同協会の取り組みを紹介するとともに会員大学とリンクを張って、会員大学の取り組みがわかるようにしている<sup>13)</sup>。これを見ると、それぞれの大学では、男女共同参画を推進する組織を設けている。名称や事業は様々であるが、一例を示すと、「女性研究者支援室」（北海道大学）や「男女共同参画推進センター」（東北大学や京都大学など）、「男女共同参画室」（東京大学や名古屋大学）、「男女共同参画推進本部」（お茶の水女子大学）、「男女共同参画機構」（奈良女子大学）、「ダイバーシティ推進室」（筑波大学）、「女性未来育成センター」（愛媛大学）、「ジェンダー協働推進室」（琉球大学）などである。

一例として、筑波大学を見てみよう。筑波大学では、ダイバーシティ推進室を設置し、「両立支援」と「育児・介護支援」「キャリア支援」「意識改革支援」などの充実した支援を行っている<sup>14)</sup>。両立支援としては、相談案内のほか、在宅研究支援、産前産後・育児休暇取得時の代替要員、育児休業取得教員の任期延長、業務補助者雇用経費助成制度、研究補助者雇用経費助成制度などを行っている。育児・介護支援としては、一時保育や保育所の案内、育児クーポンの支給、介護支援をしている。キャリア支援としては、男女共同参画リテラシー科目の紹介のほか、ロールモデル懇談会、ロールモデル紹介、ポスドク・キャリア支援、助成金情報、女子中高生の理系進路選択支援プログ



ラムなど多彩な支援をしている。意識改革支援としては、シンポジウムや研修による意識改善、学長・女性研究者懇話会などの取り組みをしている。筑波大学は、文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成事業」に採択されたこともあり、幅広く充実した支援と環境整備を行っているが、ウェブサイトでは学外者も利用できるメニューもある。ワーク・ライフ・バランスのチェック表もダウンロードできるし、ロールモデルを紹介する動画も視聴できる。

2009年には、国立大学に比べて取り組みが遅れている状況を改善すべく、東京女子医科大学や早稲田大学などの10の私立大学の学長・総長による「10私立大学男女共同参画推進のための共同宣言」が発表されている<sup>15)</sup>。そして、日本私立大学連盟では2010年から「男女共同参画推進に関するシンポジウム」を毎年開催している<sup>16)</sup>。

日本学術会議は「男女共同参画基本計画（第2次）」（2005年12月閣議決定）を受け、同会議の科学者委員会に男女共同参画分科会を設置し、男女共同参画推進についての調査や意識啓発などを行ってきている<sup>17)</sup>。第20期（2005～2008年）には、科学者委員会男女共同参画分科会を設置して学術分野の男女共同参画推進のための具体的取組と課題について検討してきた。2008年に「提言 学術分野における男女共同参画促進のために」を公表し、その後も「報告 学術における男女共同参画推進の加速に向けて」（2011年）、「報告 学術分野における男女共同参画促進のための課題と推進策」（2014年）の報告を公表している<sup>18)～20)</sup>。

学協会としては、2002年に応用物理学会と日本化学会、日本物理学会などが中心となって理工学系学協会に呼びかけ、男女共同参画学協会連絡会<sup>21)</sup>が発足した。各種調査やシンポジウムの開催を通して、学協会間での連携協力に取り組んでいる。2015年4月現在の会員は正式加盟学協会が53、オブザーバー加盟学協会が34である。体育・スポーツ関係では日本体力医学会が正式加盟している。

日本体育学会では、2013・2014年度の役員選挙から女性役員を増やすために女性枠を設けたほか、2013年度から男女共同参画委員会を設置して積極的に取り組んでいる<sup>22)</sup>。全国大学体育連合は2012年に「男女共同参画宣言」<sup>23)</sup>を公表し、基本方針をホームページに掲示している。

#### (4) 教員・研究者公募における女性教員の積極的採用の状況

研究者人材データベース（JREC-IN）に登録されている公募情報には、男女共同参画推進について記されているものがある。2015年5月1日現在で登録されている公募情報は2,008件で、そのうち、高等教育機関は1,454件であった。機関種別に「男女共同参画」をキーワードとして検索した結果を表2に示す。全体に占める「男女共同参画」記載の比率は、高等専門学校が89.3%と最も高く、次いで、国立大学が46.0%、公立大学が6.3%、私立大学が5.2%、短期大学が0.0%となっている。

機関種別	比率	男女共同参画	全体
国立大学	46.0%	291	632
公立大学	6.3%	9	144
私立大学	5.2%	32	615
高等専門学校	89.3%	25	28
短期大学	0.0%	0	35
全 体	24.6%	357	1,454

表2 「男女共同参画記載」公募（機関種別）

高等専門学校はほとんどが国立であるので、高い比率になっているものと考えられる。国立とその他の差が大きい。

次に、研究分野別に同様に検索した結果を表3に示す。全体が22.2%であるのに対し、健康・スポーツ科学領域は7.7%と低かった。

研究者人材データベース（JREC-IN）の公募情報は募集期間が終了すると掲載されなくなる。このサイトが公表している最新のデータから、2013年度の掲載件数の月別平均を見ると8月が最も多く、3,400件に達している。一方、5月は2,000件程度であった。5月ではなく、8月に上記の件数を調べた方がより実態に近い数値が得られたかも知れないし、年度内に掲載された全ての公募情報を分析できれば正確に把握できるだろう。

ところで、男女共同参画について、公募情報の備考欄などに記載されている文言は様々である。文言の内容から以下の5つの類型に分けることができた。それらは、「優先採用型」と「選考配慮型」「応募歓迎型」「環境整備型」「推進宣言」で、代表例を表4に示した。

優先採用型は女性を優先して採用することを明言していて、明確な意志が感じられる。代表例では、「業績（研究業績、教育業績、社会貢献等）及び人物の評価」と具体的な選考項目や方法を列記しているが、「業績等の評価等」とだけの事例もあった。選考配慮型は具体的な記述がないので、何を意図しているかは明確には伝わらない。応募歓迎型は選考とどのような関係があるのかが示されていない。環境整備型も選考との関係が示されておらず、働きやすい環境であることをアピールしているに過ぎない。推進宣言型は推進していることを宣言しているだけで、選考との関係を始めとして、これだけでは何もわからない。

専門領域	比率	男女共同参画	全体
文 学	11.4%	5	44
経済学	16.3%	15	92
社会学	15.8%	6	38
教育学	20.0%	14	70
機械工学	35.5%	39	110
基礎医学	13.7%	13	95
薬 学	16.7%	7	42
健康・スポーツ科学	7.7%	2	26
全 体	22.2%	446	2,008

表3 「男女共同参画記載」公募（研究分野別）

類 型	代表的な文例
優先採用型	「男女共同参画社会基本法」の趣旨に則り、業績（研究業績、教育業績、社会貢献等）及び人物の評価において同等と認められた場合は女性を採用します。
採用配慮型	採用に関して男女共同参画に配慮しています。
応募歓迎型	女性研究者の積極的な応募を歓迎しています。
環境整備型	女性の方が働きやすい環境を整える努力をしています。
推進宣言型	男女共同参画を推進しています。

表4 文言の類型と文例



## (5) 体育・スポーツの教員・研究者公募における女性教員の積極的採用の状況

2007年度から2014年度にJREC-INに掲載された体育・スポーツの教員・研究者公募数とその内訳を表5に示した。下段の「全体」はその年度の公募数で、年度によって増減はあるが、110～225件であった。機関種別の数は男女共同参画について記された公募数である。公立大学や短期大学、研究所、専修学校などはどの年度も該当する公募がなかったので表に加えていない。

表の件数の右側のパーセンテージは、その種別の公募に占める「男女共同参画」記載公募の比率を示している。例えば、2014年度には国立大学の公募が34件あり、そのうちの26件が男女共同参画の記載がある公募であったので、その比率が76.5%となっている。国立高専が100%、私立大学が7.5%であった。国立大学と私立大学では大きな差がある。

「男女共同参画」の記載がある公募の「全体」に対する比率の推移を図5で示した。2009年度までは3%未満であったが、2010年度には10.3%と急増し、2014年度は19.0%であった。

機関種別の件数を積み上げグラフで示したものが図6である。国公立大学と国立高等専門学校がほとんどを占め、年を追って増加してきている。

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
国立大学	2 6.9%	3 7.5%	1 2.2%	14 46.7%	8 26.7%	22 46.8%	28 60.9%	26 76.5%
私立大学	2 2.2%	0 0.0%	1 0.8%	1 1.6%	0 0.0%	7 7.5%	4 4.7%	8 7.5%
国立高専	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 33.3%	5 83.3%	3 100.0%
計	4 2.4%	3 1.5%	2 0.9%	15 13.4%	8 7.2%	31 18.3%	37 20.4%	37 19.0%
全体	164 -	206 -	225 -	110 -	111 -	170 -	181 -	195 -

表5 機関種別公募数と比率

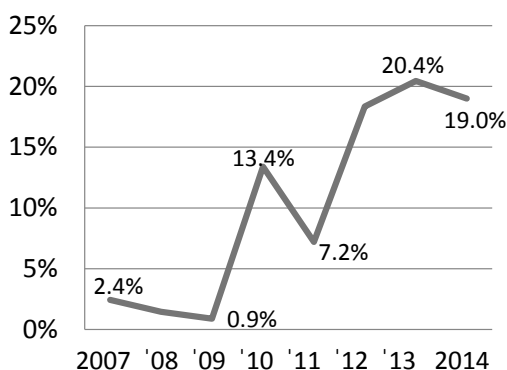


図5 「男女共同参画」記載公募の比率

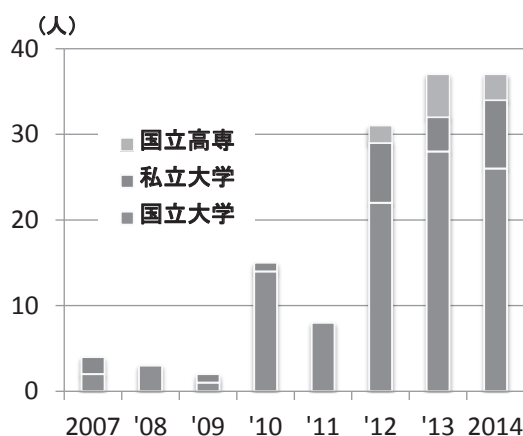


図6 「男女共同参画」記載公募の機関種別件数

#### (6) 2013 年度公募の採用結果の検証

「男女共同参画」を記載している教員公募は2013年度は37件であった。募集大学のウェブサイトで2014年5月～12月に確認したところ、着任が確認できたものが24件で、13件は確認できなかった。これらのうちには、適任者がなく採用を見送ったものも含まれていると推測されるが、大学のウェブサイトでは、教員情報が掲載されていなかったり、掲載されていても専攻分野や着任年が記載されていない場合もあって、確認できなかった。

着任が確認できた24件の内訳は男性20人、女性4人であった（図7参照）。その結果、女性の採用比率は16.7%となるが、確認できなかった件数が多いことと公募全体の女性採用率が不明なので、この16.7%が高いかどうかは判断できない。

採用された女性4人はいずれも国立大学で公募の概要は表6の通りである。男女共同参画推進の文言は表に示すとおりで、「優先採用型」は1つもない。他の4つの型であった。37件の公募のうち、担当種目に「ダンス」を記しているのは、2件であり、いずれも女性が採用されている。

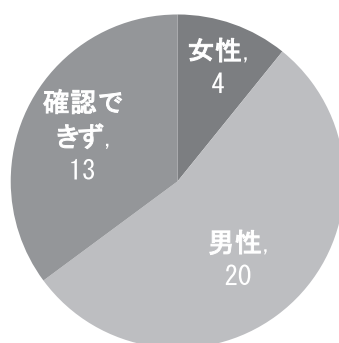


図7 「男女共同参画」記載公募の採用結果

教員	機関種別	職位	担当	文言の種類
A	国立大学	助教		選考配慮
B	国立大学	講師		応募歓迎
C	国立大学	講師	ダンス	応募歓迎・環境整備
D	国立大学	助教	ダンス	推進宣言

表6 女性が採用された公募の概要

## 考察

### (1) 国の学術政策などと高等教育機関における女性教員比率の上昇

大学の女性教員比率は高等教育全体で見ると男女雇用機会均等法が施行された1986年頃から順調に増えていることがわかる。第3次男女共同参画基本計画（2010年～2015年）や第4期科学技術基本計画（2011年～2015年）、文部科学省の「女性研究者支援モデル育成」事業（2006～2012年度）などにより環境が整えられてきたことも比率上昇の背景であろう。国立大学協会は女性教員を積極的に採用するポジティブ・アクションに取り組んでいることは、体育・スポーツ領域で2010年より「男女共同参画」記載公募が急増していることと符牒している。2009年度までは3%未満であったが、2010年度には10.3%と急増し、2014年度は19.0%であった。

なお、国立大学は女性教員比率の数値目標を17%以上として、各大学が取り組んでいる。実際に、研究者人材データベース（JREC-IN）に2015年5月1日現在で登録されている公募情報2,008件のうち、「男女共同参画」記載公募の比率は国立大学が高く、公立大学と私立大学、短期大学が低かった。なお、女性教員比率は、2013年度の時点で国立大学が15.0%、私立大学が25.6%と差が大きい。国立大学が女性教員の積極的採用に取り組まなければならない背景となっていると推察される。

### (2) 女性教員の積極的採用公募の成果

「男女共同参画」について記載している体育・スポーツの教員・研究者公募（2013年度）のうち、着任が確認できたものが24件で、その内訳は男性20人、女性4人であった。その結果、女性の採用比率は16.7%となる。女性4人を採用したのはいずれも国立大学で、男女共同参画推進の文言は「優先採用型」は1つもない。この4人のうち2人は「ダンス」の担当であった。ポジティブ・アクションを取った教員公募が実際に女性の採用を促進しているかどうかは判断できなかった。

## おわりに

体育・スポーツの教員・研究者公募において、男女共同参画がどのように推進されているか、その状況と背景、採用の実態を明らかにすることが本研究の目的であった。男女共同参画の国の施策である男女共同参画基本計画と科学技術基本計画にそって、学術でも取り組みが進められているが、国立大学が私立大学や公立大学より積極的であることがうかがわれた。研究者人材データベース（JREC-IN）に掲載された体育・スポーツの教員公募では女性教員の積極的採用を示す公募が2010年以降に増えているが、実際に女性の採用を促進しているかどうかは判断できなかった。本研究では単年度の調査であったので、今後も継続していき、さらに分析を進めたい。

## 文献

- 1) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律  
<http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S47/S47HO113.html>
- 2) 男女共同参画社会基本法  
[http://www.gender.go.jp/about\\_danjo/law/kihon/9906kihonhou.html](http://www.gender.go.jp/about_danjo/law/kihon/9906kihonhou.html)
- 3) 男女共同参画基本計画  
[http://www.gender.go.jp/about\\_danjo/basic\\_plans/3rd/index.html](http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/3rd/index.html)
- 4) 文部科学省「学校教員統計調査」  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/toukei/chousa01/kyouin/1268573.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kyouin/1268573.htm)
- 5) 科学技術振興機構「研究者人材データベース」  
<https://jrecin.jst.go.jp/seek/SeekTop>
- 6) 内閣府（2006）「第3期科学技術基本計画」（2006～2010）  
<http://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/kihon3.html>
- 7) 内閣府（2011）「第4期科学技術基本計画」（2011～2015）  
<http://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/index4.html>
- 8) 内閣府（2013年）「科学技術イノベーション総合戦略」  
<http://www8.cao.go.jp/cstp/sogosenryaku/2013/honbun.pdf>
- 9) 文部科学省ホームページ「女性研究者研究活動支援事業」  
[http://www.jst.go.jp/shincho/josei\\_shien/](http://www.jst.go.jp/shincho/josei_shien/)
- 10) 国立大学協会（2000）「国立大学における男女共同参画を推進するための提言」  
[http://www.janu.jp/active/txt6-2/h12\\_5.html](http://www.janu.jp/active/txt6-2/h12_5.html)
- 11) 国立大学協会（2010）「国立大学における男女共同参画の推進について－アクションプラン－」  
[http://www.janu.jp/files/danjoyo\\_actionplan.pdf](http://www.janu.jp/files/danjoyo_actionplan.pdf)
- 12) 国立大学協会（2015）「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第11回追跡調査報告書」  
[http://www.janu.jp/active/txt6-2/201502houkoku\\_01.pdf](http://www.janu.jp/active/txt6-2/201502houkoku_01.pdf)
- 13) 国立大学協会ホームページ「男女共同参画」  
<http://www.janu.jp/gender/>
- 14) 筑波大学ダイバーシティ推進室ホームページ  
<http://diversity.tsukuba.ac.jp/>
- 15) 10 私立大学 男女共同参画推進のための共同宣言（2009）  
<http://www.waseda.jp/sankaku/about/10shidai.html>
- 16) 日本私立大学連盟ホームページ「男女共同参画」  
<http://www.shidaiaren.or.jp/activities/danjo>
- 17) 日本学術会議ホームページ「科学者委員会男女共同参画分科会」  
<http://www.scj.go.jp/ja/member/iinkai/danjoyo/kakoindex.html>
- 18) 日本学術会議（2008）「提言 学術分野における男女共同参画促進のために」  
<http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-20-t60-8.pdf>
- 19) 日本学術会議（2011年）「報告 学術における男女共同参画推進の加速に向けて」  
<http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-21-h133-2.pdf>

- 20) 日本学術会議（2014年）「報告 学術分野における男女共同参画促進のための課題と推進策」  
<http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-22-h140930-1.pdf>
- 21) 男女共同参画学協会連絡会  
<http://www.djrenrakukai.org/>
- 22) 日本体育学会ホームページ  
<http://taiiku-gakkai.or.jp/>
- 23) 全国大学体育連合（2012）「男女共同参画宣言」  
<http://daitairen.or.jp/2013/wp-content/uploads/2014/08/81a16b98e6f8fc050f6772a0c8cce75e.pdf>