

女性研究者の割合を増やす取り組みに対する 大学教員の認識

矢 野 円 郁^{*1}、高 岡 素 子^{*2}

**University Faculty Perceptions of Efforts to Increase
the Percentage of Female Researchers**

YANO Madoka^{*1}, TAKAOKA Motoko^{*2}

*1 神戸女学院大学 人間科学部 心理・行動科学科 准教授

*2 神戸女学院大学 人間科学部 環境・バイオサイエンス学科 教授

連絡先：矢野円郁 yano@mail.kobe-c.ac.jp

Abstract

The Japanese government has set itself the goal of increasing the number of women researchers in Japan, but there are no signs of significant progress. This study sought ways of achieving the government's goal by surveying how university faculty members involved in researcher training perceived efforts to increase the number of female researchers and their views on gender. The survey yielded 55 responses (29 from males and 26 from females). Approximately 20% of the respondents had a negative attitude toward efforts to increase the number of female researchers. This percentage was higher among male respondents, and a stronger belief that aptitudes differ by gender (the gender characteristic view) was associated with a more negative attitude toward increasing the number of women in fields where there are few. On the other hand, almost all of the respondents were positive about the initiative to strengthen childcare support for researchers, which is not specific to women (though women derive greater benefit from it). Thus, efforts to increase the number of women researchers should start with this popular initiative. Additionally, psychological research has revealed the existence of unconscious gender bias; for example, gender identification on a resume affects hiring rates. This little-known fact should be publicized more widely. Moreover, realizing a gender-equal society will require increasing not only the number of women in fields where there are few but also the number of men in fields where there are few of them.

Keywords: gender, stereotypes, unconscious biases, the gender characteristic view, researchers

要 旨

日本政府は研究者に占める女性の割合を増やす目標を掲げているが達成の兆しはない。本研究では、研究者養成に関わる大学教員を対象に、女性研究者を増やす取り組みに対する態度やジェンダー観を調査し、目標を達成する方法を模索した。調査の結果、55名（男性29名）の回答が得られ、約2割の人が女性研究者を増やす取り組みに否定的な態度を示した。その割合は女性より男性回答者の方が高く、性別によって適性が異なるという性別特性観が強い人ほど、女性が少ない分野で女性を増やすことに否定的であった。一方、研究者の育児支援の強化という女性に特化しない（が実質的な恩恵は女性の方が大きい）取り組みに対してはほとんど全ての人が肯定的であったため、このような受け入れられやすい取り組みから始めることが目標達成のために提案された。また、履歴書の性別が採用率に影響するといった無意識的なジェンダー・バイアスの存在は心理学研究で明らかにされているが、あまり知られていないため、周知していく必要性が示された。さらに、ジェンダー平等な社会の実現には、女性の少ない分野で女性を増やすだけでなく、男性が少ない分野で男性を増やす取り組みの必要性が議論された。

キーワード：ジェンダー、ステレオタイプ、アンコンシャス・バイアス、性別特性観、研究者

日本における研究者に占める女性の割合は、緩やかな上昇傾向にあるが、2020年3月31日現在で16.9%にとどまっており、諸外国と比べても低い（内閣府，2021）。専門分野別にみると、とりわけ工学分野（11.9%）や理学分野（15.1%）の女性研究者の割合はきわめて低い。2005年12月に決定された男女共同参画基本計画（第2次）で、女性研究者の割合を自然科学系全体として25%（理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%）という具体的な数値目標が示されて以来、第5次計画（2020年12月）までほぼ同様の数値が目標とされたまま、遅々として進展がみられない。

研究者の卵である大学院生（以下、院生）やさらにその前段階の学部生においても、工学や理学における女子学生の割合はきわめて低い。理系分野の中でも、農学は学部においては比較的女子の割合が高いものの（2020年度45.1%）、大学院での女子の割合はやや低くなり（2020年度修士課程で38.6%、博士課程で36.3%）、研究者の割合にいたっては、女性はわずか23.3%（2020年）である（内閣府，2021）。したがって、女性研究者の割合が増えない理由は、大学受験以前の進路指導の問題だけではなく、院生の指導や研究者採用段階での問題も大きいと考えられる。

自然科学分野に女性研究者が少ないという現象は日本だけではなく欧米等でも同様であり、この現象の理由として、この分野に必要な理系の能力が、生まれつき女性が男性よりも低いという生得的な要因によるものか、文化や家庭や学校などの社会的な要因によるものかが議論されてきた（e.g., Ceci & Williams, 2007; Halpern et al., 2007）。いずれの要因の効果がより大きいのかといった詳細な議論は他文献に譲るが、本研究は、少なくとも社会的な要因の影響が存在する限りにおいては、（生得的要因の存在の有無にかかわらず）その社会的（環境的）要因を取り除くよう努めるべきであるという立場で進める。

社会的（環境的）要因の代表的なものは教育者（教師や親）の態度である。生徒・学生の学習に対する動機づけの高さに教師や親の態度が影響することが多くの研究で示されており、数学などの理系科目の学習に対する動機づけが、男子と比べて女子の方が低いという現象は、教師や親の女子に対する期待が低

いことで説明される（レビューとして森永，2017）。つまり、理系の分野で活躍する女性が少ない理由の一つに、教育環境の問題があるといえる。男子と同様に女子も理系科目の能力を高めることを期待される環境（社会）になれば、今、女性の割合が低い分野でも女性が増えてくると考えられるため、学習者に対する周囲（教師や親など）の態度を改善することが重要である。特に、教科学習を開始したばかりの段階である小学校の教師の信念や態度はきわめて重要であるが（矢野，2019）、大人である院生に対する教育においても、指導者の態度は学習者に影響すると考えられる。そこで、本研究では、院生指導の経験のある大学教員を対象に、ジェンダー観や女性研究者を増やす取り組みに対する態度についての実態を調査する。

また、大学教員や研究者の採用におけるジェンダー・バイアスについての研究では、書類審査において、履歴書や業績書の内容が同一であるにもかかわらず、申請者の性別が女性である場合は男性の場合よりも、書類内容の評価が低く、採用の場合の雇用形態（一時雇用か終身雇用か）で終身雇用を提示される割合が低いことが報告されている（Moss-Racusin et al., 2012; Steinpreis et al., 1999）。このようなバイアスは、女性に対する意図的な差別意識の結果ではなく、意識的にはジェンダー平等であると考えている人々の無自覚な（アンコンシャス）バイアスを反映していると考えられる。したがって、“本気で”女性研究者の割合を増やしたいのであれば、このような無自覚なジェンダー・バイアスを排除できる採用方法を検討すべきである。書類選考の際に性別や氏名を伏せて審査する、あるいは女性限定の採用枠を設けるといった方法である。本研究では、このようなジェンダー・バイアスを回避する方法を積極的に取り入れていくことに対する大学教員自身の態度についても調査する。

本研究の目的は、女性の研究者や大学教員を増やすこと（政府の目標）に対する大学教員自身の意識について実態調査し、研究者養成に関わる大学教員のジェンダー観と女性研究者を増やす取り組みに対する意識の関係を明らかにすることである。女性研究者を増やすことに対して、男性教員と女性教員の意識に違いはあるかどうか、無自覚なジェンダー・バイアスに対する認識があるか

どうかを確認する。また、性別によって適性や役割が異なるという信念がジェンダー平等化を阻害している可能性を検討する。

方法

調査時期

2019年10月から2020年1月に質問紙を配布、回収した。

調査対象者と質問紙の配布・回収方法

主に女性の割合が低い理系分野における院生の指導経験がある大学教員を対象とした。調査者の知人に直接質問紙を郵送・手渡し、もしくは関連機関にまとめて郵送し、対象となる教員に配布してもらった。記入した質問紙の回収方法は、同封した返信用封筒に入れて、調査者の所属機関のメールボックスに匿名で届くようにした。

質問項目

下記に示す順序で質問項目を設置した。

専門分野の現状：回答者の専門分野、その分野における女性研究者の比率（きわめて少ない／やや少ない／男性と同程度／男性より多い）を尋ねた。

女性研究者支援に対する考え：女性研究者が増える状況（環境）をつくる必要があるかどうか、および女性に特化した奨学金や賞、ポストの創設が必要かどうかをそれぞれ4段階（非常に必要／やや必要／あまり必要でない／全く必要でない）で尋ねた。また、研究費の申請書を審査する過程において、性別が審査結果に影響しないよう、申請書に氏名や性別を記入しない（研究者番号のみを用いる）という提案に賛成するか否か、賛成しない場合はその理由も尋ねた。次に、院生や非専任の研究者も、研究と育児を両立させることができるよう、大学や研究所に託児所を設置するなど、育児支援を強化していく必要があるかどうかを4段階（非常に必要／やや必要／あまり必要でない／全く必要でない）で尋ねた。女性教員の割合が低い分野では、積極的にその割合を増やす

べきだと思うかどうかを4段階（非常にそう思う／ややそう思う／あまりそう
思わない／全くそう思わない）で尋ねた。

院生の指導：修士課程（博士前期課程）の院生のうち、博士課程（後期課程）
に進学する割合が男女で異なるか否か、異なる場合の理由を尋ねた。院生の性
別に配慮した指導（性別によって異なる助言や提案をするなど）を行うことが
あるか否か、ある場合、具体的な内容を尋ねた。院生から研究以外の人生相談
（結婚や出産の時期など）を受けたり、助言や世話をしたりすることがあるか
否か、ある場合、具体的な内容を尋ねた。また、院生に対する指導において、
悩んだり困ったりすることがあれば、具体的に書いてもらった。

ジェンダー観尺度：苦米地（2009）の教師を対象とした調査で用いられた
ジェンダー観項目10項目から9項目を使用した（Table 1）。各項目に対して、
4段階（1. 全くそう思わない／2. あまりそう思わない／3. 少しそう思う
／4. とてもそう思う）で評定させた。項目番号1～5の5項目の回答の点数
（4段階評定の数値）を足し合わせたものが、「性別特性観尺度」の得点であり、
最小で5、最大で20の値をとる。項目番号6～9の4項目の回答の点数を足し
合わせたものが、「性別役割分業観尺度」の得点であり（項目6については質
問文の文意に合わせて逆転させた）、最小で4、最大で16の値をとる。これら

Table 1 ジェンダー観を測る質問項目

1. 能力や適性は男女で異なる
2. 男女のちがいを認めあい、補うことが大切だ
3. 女らしさ、男らしさを否定すべきではない
4. 男女は生物学的に異なるのだから、何でも平等というのはおかしい
5. 男の子は男らしく、女の子は女らしく育てることは大切である
6. 女性の人生において、妻であり母であることも大事だが、仕事をするのもそ れと同じくらい重要である
7. 子どもが小さいうちは、母親は家にいた方がよい
8. 経済的に不自由でなければ、女性は働かなくてもよい
9. 女性は家事や育児をしなければならないから、あまり責任の重い、競争の激し い仕事をしない方がよい

注）苦米地（2009）の質問項目には「10. 女性の校長・教頭をもっと増やした方がよ
い」という項目があったが、本研究は大学教員対象であるため使用しなかった。

の尺度は、得点が高いほど、男女差あるいは性別役割を肯定していることを意味する。

デモグラフィック変数：回答者の年齢、性別、大学教員（専任）経験年数、所属大学の種類（国公立／私立、共学／女子大）を尋ねた。

質問紙の内容および実施方法について、調査者の所属機関で倫理審査を受けた。

結果

回答者

大学教員55名（男性29名、女性26名）が回答した（回収率は約70%）。平均年齢は 53.7 ± 8.6 歳（無記3名）、教員歴は 21.3 ± 10.6 年（無記1名）であった。55名中19名が女子大学に所属していた。専門分野は、生物学・農学22名、建築学10名、化学・地球化学5名、心理学4名、物理学・宇宙科学3名、医学・歯科3名、食品・栄養3名、情報3名、経営工学1名、工学1名であった。女性研究者の割合が「男性より多い」と回答したのは2名（歯科、食品の各1名）、「男性と同程度」と回答したのは4名（心理学、食品、生物学、地球化学の各1名）のみであった。

女性研究者支援に対する考え

女性研究者支援にかかわる4つの質問に対する回答の集計をTable 2に示す。「育児支援の強化」については、女性研究者のみならず男性研究者も利用することが可能であるため、男女ともに「必要である」と考える人がほとんどであったが、それ以外の3つの質問項目は、女性に特化した支援であり、「あまり必要でない／あまりそう思わない」と判断する人も一定数おり、その割合は男性の方が女性よりも高かった。

女性研究者が増える状況（環境）をつくることが「あまり必要でない」と思う理由としては、「（回答者の分野では）既に女性が多い」ことや、「介入しなくても研究者の道は女性に開かれている（能力があればなれる）」こと、「環境

Table 2 女性研究者支援に対する考えについての男女別の集計結果 (%)

	あまり必要でない／ あまりそう思わない		やや必要／ ややそう思う		非常に必要／ 非常にそう思う	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
①女性研究者が増える状況 (環境)をつくる	21.4	12.0	57.1	28.0	21.4	60.0
②女性に特化した奨学金や 賞、ポストの創設	31.0	12.5	55.2	45.8	13.8	41.7
③女性教員の割合が低い分 野で積極的に増やすべき	24.1	15.4	51.7	30.8	24.1	53.8
④育児支援の強化	0.0	7.7	31.0	23.1	69.0	69.2

注)「全く必要でない／全くそう思わない」は全て0%であった。

で変わることはない」ことなどが挙げられた。女性に特化した奨学金や賞、ポストが「あまり必要でない」と思う理由については、先の理由と同様の理由のほか、「(逆)差別になる」という理由を挙げた人が5名と最も多かった。女性教員の割合が低い分野で積極的にその割合を増やすべきかという問いに対して、「あまりそう思わない」と回答した人の理由で最も多かったのは、「分野によって男女比が異なるのは仕方がない(女性に適した業種がある、逆に女性が多い分野で男性を増やすべきとは思わない)」といった回答であった(6名)。また、「自然に増えることが望ましい」という回答もあった(2名)。

研究費の申請書に氏名や性別を記入しないという案に賛成するという人は32名(58.2%)、賛成しない人が21名(38.2%)、無回答が2名(3.6%)であった。また、賛成しない人の割合は、男性(33%)よりも女性(46%)の方が高かった。賛成しない理由としては、「自分が女性で不利だと思ったことがない」という回答を含め「審査に性別は影響しない」といった回答をした人が12名と最も多く、「性別が審査に影響しないようにするべき」といった精神論(3名)や、「審査の手続き上、実現不可能」(3名)という回答も複数みられた。また、「研究者の素性は当然考慮すべき」(1名)という回答もみられた。

Table 3 大学教員のジェンダー観得点

	全体		男性		女性	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
性別特性観	13.1	2.4	13.8	2.3	12.3	2.2
性別役割分業観	6.7	1.9	7.0	1.7	6.3	2.1

Table 4 ジェンダー観得点と女性研究者支援に対する考えとの関係

	①環境改善	②奨学金等	③女性教員増	④育児支援
性別特性観	-.35	-.40	-.47	-.05
性別役割分業観	-.44	-.38	-.33	-.26

大学教員のジェンダー観

ジェンダー観尺度（性別特性観、性別役割分業観）の得点の平均値と標準偏差（SD）を Table 3 に示す。各得点において、回答者の性別で差がみられるかどうかを調べるため t 検定を行った結果、性別役割分業観は性差がなかったが ($t(50) = 1.27, ns$)、性別特性観は男性の方が女性よりも有意に高かった ($t(52) = 2.23, p < .05$)。また、性別特性観と性別役割分業観の相関を調べた結果、有意な正の相関がみられた ($r = .48, p < .01$)。

さらに、ジェンダー観得点と女性研究者支援に対する考えについての質問項目に対する回答（Table 2）との相関を調べた結果（Table 4）、「育児支援の強化」との相関を除く全ての項目間で有意な負の相関がみられた ($p < .01$)。

院生の指導

院生の性別による指導の違いについての問いにおいては、女子大学に勤務している回答者も多く（19名）、無回答も多かった。修士課程から博士課程へ進学する割合で「男性の方が多い」と回答した人の中に、「高学歴の女性に対する偏見がある（結婚できない）」という理由が複数挙げられており（3名）、中には「（女性の進学を）数人推したが、全員祖母より猛反対を受けた」という記述もあった。また、「博士課程修了後の就職が女性の方が厳しい」という回

答もあった（２名）。

院生の性別に配慮した指導についての回答では、「力仕事は男性に依頼する」という回答（２名）や、「女性には夜遅くまで実験しないように指導する」という回答（２名）があった。また、「女子は細かい説明を好む傾向にあるが、男子は細かく説明されるのは嫌いな傾向にある」や「伝え方は、結論や理屈を伝えた方がいい男性と、手順に沿った具体的な方法を伝えた方がいい女性といった思考回路の違い」という回答もみられた。

院生から受けた研究以外の人生相談については、就職関連のほか、結婚や出産（のタイミング）等についての相談を受けている教員が多数いた。結婚・出産後も研究を継続できる環境の確保についてアドバイスしている教員も複数いる一方で、「出産は今しかできないので子どもを望むのであれば、出産すべきと助言した。産後、子育てが大変で結局研究からは遠ざかってしまい、本当にこれで良かったのか悩む」といった迷いの声もあった。そのほか、院生に対する指導において、悩んだり困ったりすることとしては、院生の主体性欠如の問題や、メンタルヘルス、発達障害等の悩みが多く挙げられており、性別にかかわる問題は挙げられていなかった。

考察

本研究の目的は、大学教員自身が女性の研究者や教授を増やすという目標に対してどのように考えているのかを調査し、ジェンダー観との関連を調べることであった。調査の結果、女性研究者を増やす取り組みに対して否定的な態度を有する教員が少なくとも２割程度いることがわかった（Table 2）。本調査では匿名性が保たれているとはいえ、否定的態度を示すことを躊躇する人もいであろうことを考慮すると、否定的態度を有する人は、現実には２割よりさらに多いことが推測される。また、否定的態度を示す割合は、女性教員よりも男性教員の方が高かった。特に女性が少ない分野での人事権を握っているのが男性であることを踏まえると、遅々として女性が増えないことは当然のことといえる。

女性研究者を増やす取り組みに否定的である理由のほとんどが、性別によって適性が異なるという性別特性観に基づくものであった。現状でも研究者の道は女性に開かれているとか、環境によって変わることはないといった考えは、裏を返せば、目下女性が少ないのは、その分野の能力が生まれつき男性より女性の方が低いからだと考えていることになる。実際に性別特性観や性別役割分業観といったジェンダー観尺度の得点とも有意な相関がみられ、男女の生得的な違いや役割の違いを肯定する人ほど、女性研究者を増やす取り組みに対して否定的であった（Table 4）。生得的な性差の有無を論じることは簡単ではないし、生得的な性差が全くないと主張するつもりもないが、先に、本研究の立場を示したように、性差を生み出さう社会的（環境的）な要因が存在する限りにおいては、その要因を取り除く努力をすべきであり、その要因の解消なくして生得的な性差の有無を検討すること自体困難である。

社会的要因の解消のためには、ステレオタイプや無意識についての心理学研究の知見を周知させることが必要である。ジェンダー・ステレオタイプの研究では、ステレオタイプを信じる者がそれを再生産していることが示されてきた（三村・力武，2006；レビューとして森永，2017；矢野，2019）。このステレオタイプの再生産を食い止めなければ、ジェンダー格差は解消されない。再生産をしている者自身はジェンダー不平等な態度をとっている自覚を持っていない場合も多く、特に教育に従事する者には、ジェンダーに敏感な視点を持てるように研修を行う必要がある。ジェンダーに関する研修会というと、性的マイノリティに関するテーマが多いようであるが、もっと基本的な男女の区分の必要性を考え直す機会を持ちたい。

ジェンダーに敏感であり、ジェンダー平等な志向を有する者でさえ、不覚にもジェンダー・バイアスを生じることがある。先述したように、女性というだけで、男性よりも能力を低く見積もってしまうというジェンダー・バイアスが現状では存在する（Moss-Racusin et al., 2012; Steinpreis et al., 1999）。このバイアスは、意識の持ちようですぐさま変えられるものではない。だからといって、どうしようもないということではなく、この現状自体を自覚する、つまり

「『無自覚なジェンダー・バイアスがある』ということを知覚する」ということが肝要である。この自覚があれば、女性に特化した奨学金やポストを創設するといった取り組みが“逆差別”には「ならない」ことがわかるはずである。ベースとして存在する女性に不利なバイアス分を「補正」してフェアにしているにすぎないからである。

研究費の申請書に性別（や氏名）を記載せずに審査することに「賛成しない」と回答した人も多く（38.2%）、その主な理由は、性別が審査結果に影響するはずがないといった無自覚なジェンダー・バイアスに対する無知であった。この結果もまた、無自覚なジェンダー・バイアスの存在を周知させる必要性を示している。その他の「賛成しない」理由として、性別が審査結果に影響しないようにするべきといった精神論も挙げられていたが、アンコンシャス・バイアスは意識で簡単に変えられるものではない。たとえ意識的に審査結果に影響しないようにできるとしても、性別を伏せることにあえて反対する必要はない。審査に影響しない情報は初めからなくてもよいであろう。性別を伏せて審査することが手続き上、実現不可能という意見も複数あったが、審査書類を整える作業（性別が分かる部分を消してコピー）をする人と審査者を分けるだけで十分実現可能であろう。

昨年、履歴書メーカー最大手である「コクヨ株式会社」が性別記入欄をなくした履歴書を売り出したが、トランスジェンダーの人たちからの要望を受けてのことであった（朝日新聞、2020）。近年、トランスジェンダーなど、性的マイノリティに対する人権の問題は重視されるようになってきたが、そもそもこの問題は、男女二分法を規範とする社会において生じる問題であるから、ジェンダー平等化を推進することによって、性的マイノリティにまつわる諸問題も解決されるはずである。

また、申請書に性別を記載せずに審査することに「賛成しない」と回答した割合は、男性（33%）よりも女性（46%）の方が高かったことは、偶然ではない可能性がある。女性教員が賛成しない理由として多かったのは、自身が女性で不利だと思ったことがないというものであった。熾烈な競争を自身の能力で

勝ち抜いてきたという自負の表れと考えられるが、このような優秀（かつ幸運）な女性たちにも、女性全体の底上げをする取り組みの重要性を理解し、賛同してくれるように働きかける必要があるといえる。成功している人の中には、「素質」と「自身の努力」があれば成功できると考える人も多いであろうが、努力を後押ししてくれる（少なくとも妨げない）環境も重要である。とりわけ数学や理科の分野においては、一般的には女性はその能力を伸ばすことを励まされない（どころか妨げられることもある）のが“現状”である（レビューとして森永、2017）。本調査においても、院生の指導経験についての回答で、指導教員が優秀と認めた院生でさえ、女性が高学歴になることに否定的な家族の意向を受けて研究者の道を断念するケースが報告されており、女性が能力を伸ばすことを阻む環境は過去のことでなくいまだに“現状”である。特に女性が少ない分野で成功している女性には、（その優れた能力を伸ばすことを許す）環境に恵まれたという認識を持ち、そのような環境を一般的にするための取り組みや、恵まれない環境の女性をサポートする取り組みを積極的に進めて欲しい。

女性教員の割合が低い分野で積極的にその割合を増やすべきであるとは思わない理由として、女性に適した職業（看護など）があることや、「逆に女性が多い分野において、男性教員を積極的に増やすべきだと思わない」といった理由を挙げた人が数人いた。なぜ、看護が女性に適した職業であると思うのか、なぜそういった分野で男性を増やすことを望まないのかといった、さらに根底にある理由を本調査では聴取しきれていないため、その点は今後の課題であるが、性別に適した職業があると考えるのは性別特性観に基づくものと考えられる。しかし、看護や介護、保育といったケア職に男性が少ないのは、適性の問題（生得的要因）というより、社会・環境的要因が大きいと考えられる。女性が自然科学分野を目指すことを阻む風潮があるのと同様に、男性がケア職を目指すことを阻む風潮がある。ケアをするのは女性であるというステレオタイプが存在する。さらに、男性が家計を支えるべきといった風潮が、賃金の低いケア職を男性に選択させないようにしていると考えられる。女性の少ない分野で

女性を増やすだけでなく、男性が少ない分野で男性を増やす取り組みを進めてこそ、ジェンダー平等な社会が実現しうる。ケア職を女性が独占する状況である限り、家庭内での無償の家事労働の分担率における男女平等化も進みにくく（矢野，2020）、女性が家庭外で活躍することに制約がかかった状況が改善されないため、管理職に就く女性も増えにくいであろう。

本調査の結果で、唯一、ほとんどの人の意見が一致したのは、育児支援の強化であった。この項目については、男女ともに必要性を高く評価していた。子どもを（職場ではなく）自宅の近くで預けられる方が都合がよい等の理由で、大学での保育所運営は現実的でないといった意見もあったが、何らかの形で育児支援を行うことについてはほとんど全ての人が賛同していた。この支援は、女性に限定しない支援でありながら、結果的に恩恵が大きいのは（現状では）女性であるため、このような受け入れられやすい形の取り組みから始めるとよいであろう。逆に、この支援が男性にとっても「ありがたい」と思える状況になれば、家事・育児のジェンダー平等化が進んだ証といえるであろう。

引用文献

- 朝日新聞（2020）. コクヨ、性別欄ない履歴書 トランスジェンダーの要望で 2020年12月25日 朝刊
- Ceci, S. J., & Williams, W. M. (eds.) (2007). *Why aren't more women in science. Top researchers debate the evidence*. Washington, DC: American Psychological Association. (セシ, S. J.・ウィリアムス, W. M. (編), 大隈典子 (訳) (2013). なぜ理系に進む女性は少ないのか? トップ研究者による15の論争 西村書店)
- Halpern, D. F., Benbow, C. P., Geary, D. C., Gur, R. C., Hyde, J. S., & Gernsbacher, M. A. (2007). The science of sex differences in science and mathematics. *Psychological Science in the Public Interest*, 8, 1-51.
- 三村保子・力武由美 (2006). 保育・子育て実践における「個の尊重」—ジェンダーの視点から再考する— 西南女学院大学紀要, Vol. 10, 143-152.
- 森永康子 (2017). 「女性は数学が苦手」—ステレオタイプの影響について考える— 心理学評論, 60(1), 49-61. https://doi.org/10.24602/sjpr.60.1_49
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the*

National Academy of Sciences, 109, 16474-16479.

内閣府 (2021). 男女共同参画白書 令和3年版

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/index.html

Steinpreis, R. E., Anders, K. A., & Ritzke, D. (1999). The impact of gender on the review of the curricula Vitae of job applicants and tenure candidates: a national empirical study. *Sex Role*, 41, 509-528.

苦米地伸 (2009). 教師のジェンダーについての意識—教師の属性と関係を軸にして—
直井道子・村松泰子(編) 学校教育の中のジェンダー—子供と教師の調査から—
(pp. 89-103) 日本評論社

矢野円郁 (2019). 小学校教諭におけるジェンダー意識と教科学習能力の性差に対する
認識の関係—ジェンダー・ステレオタイプの再生産防止のために— 神戸女学院大
学論集, 66(1), 73-84.

矢野円郁 (2020). 男性保育士に対する態度とジェンダー・ステレオタイプとの関係
—保育士の専門性認識を高めるために— 哲学, 144, 219-238.

付 記

本研究は、2019年度「神戸女学院大学女性学インスティテュート 研究助成」
により助成を受けて行われた。本論文に関して、開示すべき利益相反関連事項
はない。