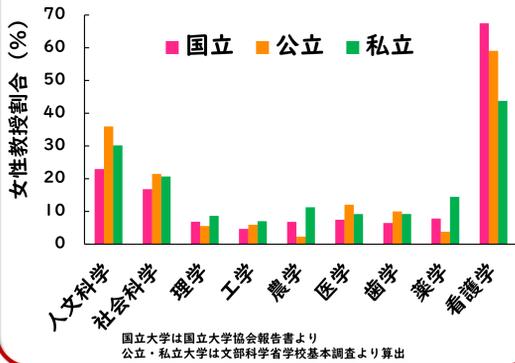


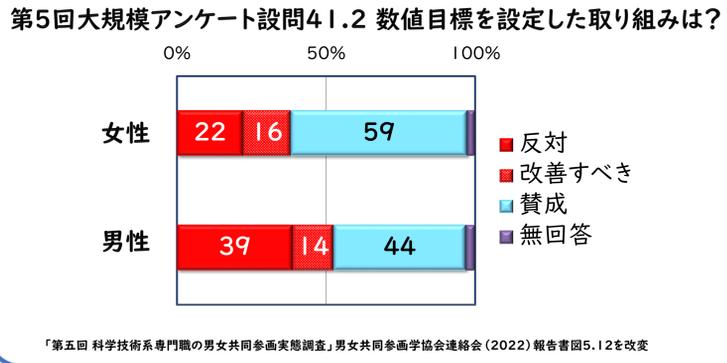
女性優遇特別措置への反対理由に妥当性はあるのか

男女共同参画学協会連絡会 提言・要望書WG、ホームページ検討WG

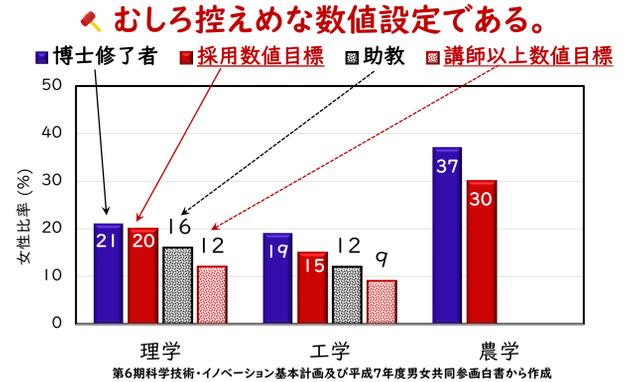
大学の分野別女性教授割合 (令和6年度)



女性数値目標に対する学協会連絡会所属会員の回答



◆ 数値目標は不当に高く設定されている



◆ 無理に女性を採用すると学問のレベルが下がる

◆ 下がるという統計的根拠なし (上がった例はある)

◆ 人事は公平に行われなければならない

◆ Meritocracy (能力主義)の思い込みがある

客観的な基準で最良の人材が選ばれている・・・?

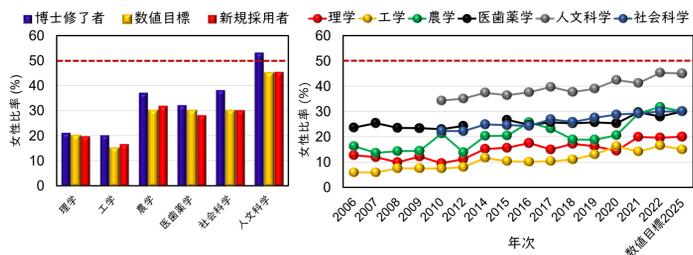
実際の決定は?

経歴、年齢、境遇、性別、外見、人種、国籍など意識的・無意識的なバイアスの影響があることが、多数の社会科学等の研究で明らかになっている。

◆ 女性枠が男性研究者の就職を妨げている

◆ そもそも、現在の新規採用人事は平等におこなわれていない

博士課程修了者・新規採用数値目標・採用者の女性比率

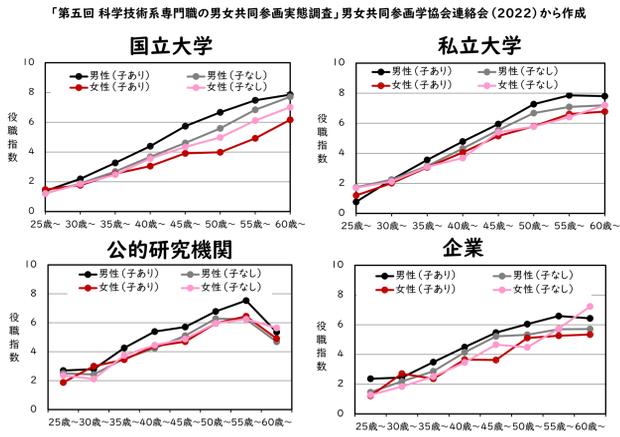


長年に涉り、大学で人事は平等に行われてこなかった近年改善の兆しが見られるが、十分ではない

◆ 育児をしない女性は男性と同列とみなすべき

◆ 子どものない女性も、男性より昇進が遅い

年代別役職指数 (性別・子供有無別)



◆ 女性限定公募は逆差別である

◆ 国際条約及び法的根拠がある暫定的特別措置である

国際連合の「女子差別撤廃条約」 (1985年:日本批准)

第1部第4条の1
締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする**暫定的な特別措置**をとることは、この条約に定義する**差別と解してはならない**。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなってはならず、これらの措置は、機会および待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。

アントニオ・グテーレス国連事務総長のメッセージ

(2023年「科学における女性と女児の国際デー」に寄せるメッセージから抜粋)

私たちは女性と女児の科学者をさらに推奨しなければならないし、また、そうできる。女性たちが、根強く残るハードルを乗り越えてキャリアを築く助けとなる、**クォータ制**、定着率向上に向けた**優遇策**、メンター制度を通じて。まずは**教室や研究室、役員室を女性の科学者で満たすこと**で、私たちは誰もが、この世界に埋もれている膨大な才能を解き放つべく、自らの役割を果たすことができる。

* 国連から日本政府への暫定的特別措置の実施の勧告 日本政府第9回報告に対する女子差別撤廃委員会最終見解 (2024年10月30日)

教育(一部抜粋)
委員会は締約国に勧告する:
STEM、特に技術分野、医療・法曹界など、女性の割合が最も低い分野において、**上級職を含む正規雇用における女性の割合を増やすために、暫定的な特別措置、性別に特化した研修、多様性研修など、的を絞った措置を講じる**

https://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_teppai/index.html
https://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_teppai/pdf/CO7-8_j.pdf

男女雇用機会均等法第8条前3条

(1985年制定:「女子差別撤廃条約」を批准するために作られた)

事業主が、雇用の分野における男女の**均等な機会及び待遇の確保**の支障*となつている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う**措置を講ずることを妨げるものではない**。

*一定の雇用管理区分における**職務、役職**において女性労働者の割合が**4割**を下回っているか否かにより判断

男女共同参画社会基本法第1章第8条

(1999年制定:男女平等の推進に関する日本の法律)

国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策(**積極的改善措置を含む**。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

男女共同参画社会基本法案に対する附帯決議 (平成11年5月21日 参議院総務委員会)

男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、女子差別撤廃条約その他我が国が締結している**国際約束を誠実に履行するため必要な措置を講ずるとともに**、男女共同参画の視点に立った国際協力の一層の推進に努めること。