

アメリカにおける女性研究者の 現状

2009年3月17日 金沢大学

プリンストン大学

東アジア研究部 日本語学科

柴田智子



ポジティブアクション

- ⊗ Affirmative Action (肯定的措置) + Positive Discrimination (肯定的差別)の造語
- ⊗ 弱者集団の現状是正のための進学や就職や昇進における直接の優遇措置

アメリカのAffirmative Action

- ⑧ 1972年: Equal Opportunities Act
- ⑧ 人種間の不公平是正のために始動
- ⑧ 黒人やラテン系の進学率が低いため、大学において一定枠の確保が行われている。
- ⑧ アジア系はこの枠からはずされている(成績が良かったため)。
- ⑧ 課外活動の成績が大学入試審査で考慮
- ⑧ 例: SAT(1600点満点: 白人をゼロとすると、黒人 +230, ラテン系+185, アジア系 -50)

アメリカのAffirmative Action

- ④ 多くの反対意見
- ④ 法廷でもその是非が争われている。
- ④ 例: ミシガン大学の入学試験における人種割り当てに関する問題
- ④ ブッシュは違憲とみなす。しかし優遇措置は違憲ではないとする。
- ④ 最高裁では、優遇措置に対する公共の利益に対する判断が分かれている。

アメリカのAffirmative Action

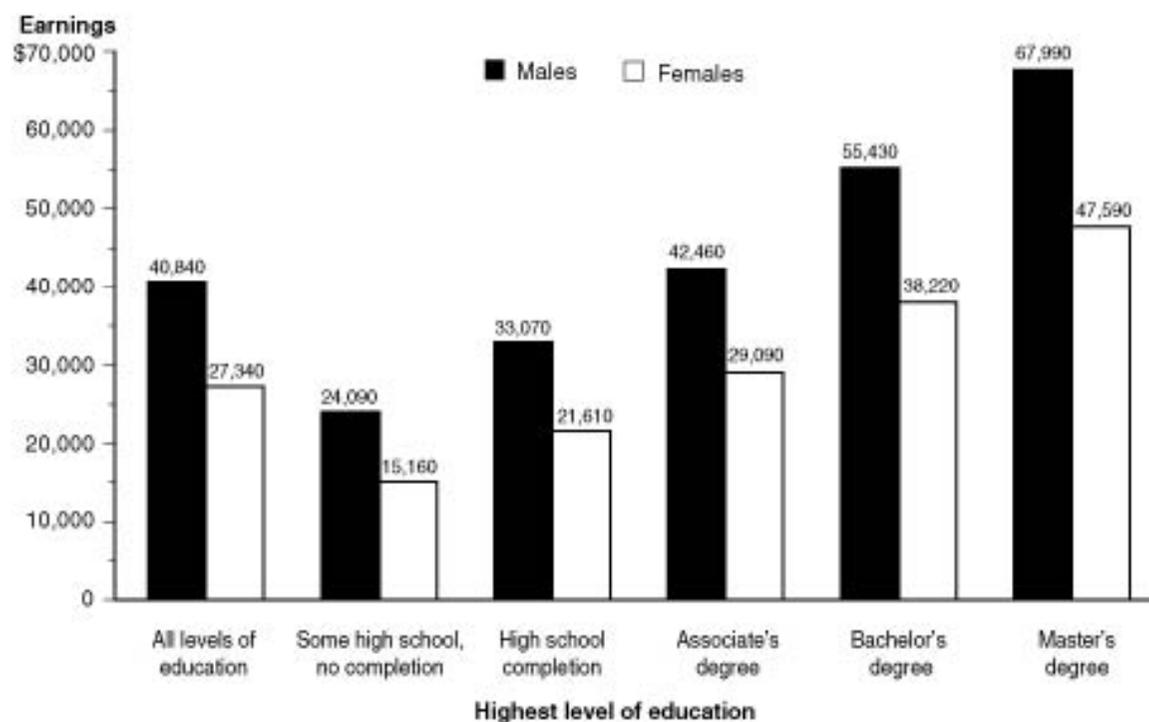
- ④ 多くの反対意見(2)
- ④ 実際にこの措置が弱者層を救うのに役立っていないという分析
- ④ 優遇対象グループのうちで恵まれているもの(黒人中上流階級)が非優遇対象グループのうちで恵まれていないもの(白人貧困層)を犠牲にしている。
- ④ 優遇対象側の向上心の低下
- ④ 優遇対象グループと非優遇対象グループの対立を助長

アメリカのAffirmative Action

- ④ 賛成意見
- ④ 構造的な差別は政治的政策によってのみ解決される。
- ④ 逆差別問題は制度を注意深く設計すれば回避可能

アメリカのAffirmative Action

Figure 24. Median annual earnings of persons 25 years old and over, by highest level of education and sex: 2006



NOTE: Excludes persons without earnings.

SOURCE: U.S. Department of Commerce, Census Bureau, Current Population Survey (CPS), March 2007.

アメリカの大学の現状

⊗ 女性学長の誕生

⊗ 州立大学の女性学長

⊗ Suzan Martin at Eastern Michigan University (since 2008 May)

⊗ Lou Anna Simon at Michigan State University (since 2005 January)

⊗ Mary Sue Coleman (University of Iowa for 7 years → University of Michigan since 2001)

アメリカの大学の現状

- ④ 私立大学の女性学長
- ④ Ruth Simmons at Brown University since 2001
- ④ Shirley Tilghman at Princeton University since 2001
- ④ Susan Hockfield at MIT since 2005
- ④ Drew Gilpin Faust at Harvard University since 2007
- ④ Nancy Cantor at Syracuse University since 2004
- ④ Amy Gutmann at University of Pennsylvania since 2004

プリンストン大学のAffirmative Action

- ④ 2001年、MITで9つの大学学長、Provosts 達が集まり、女性教職員の自然科学工学の部門にもっと多く取り入れることを採択。
- ④ President TilghmanはプリンストンでThe Task Force on the Status of Women Facultyを設置し、長期的に女性教職員をより多く集めるための方策の検討開始。
- ④ 1992-2002の人事採用、昇進、ラボスペース、助成金などの男女差について調査。

プリンストン大学のAffirmative Action 雇用と昇進

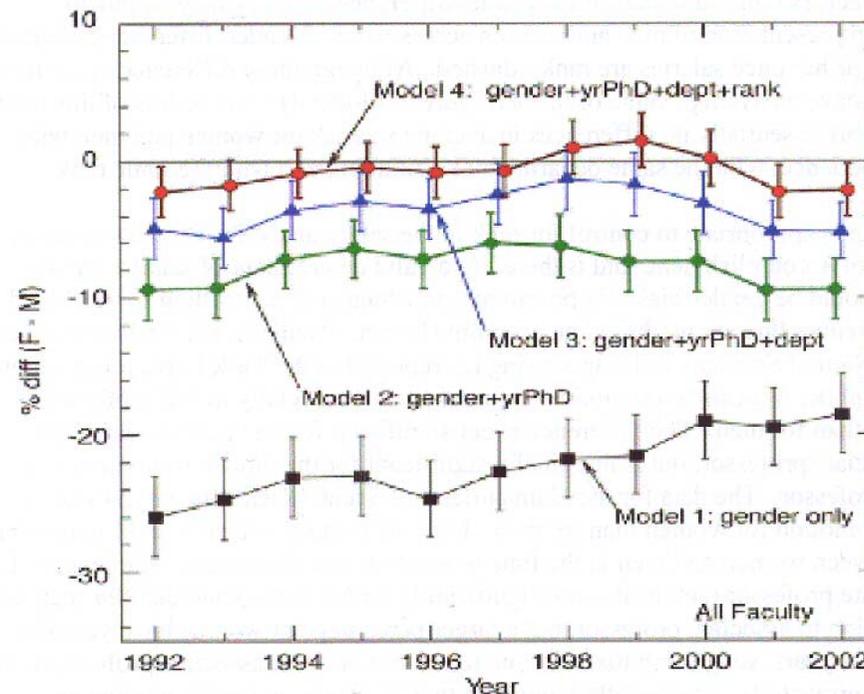
Table 2: Representation of Females in the Faculty at Princeton University, October 1992, 1997, and 2002

	Total # Faculty	Female # (%)	Total # Full and Associate Professors	Female # (%) Full and Associate Professors	Total # Assistant Professors	Female # (%) Assistant Professors
Humanities						
92	192	51 (26.5%)	138	24 (17.3%)	54	27 (50.0%)
97	190	50 (26.3%)	152	35 (23.0%)	38	15 (39.5%)
02	204	62 (30.3%)	148	39 (26.3%)	56	23 (41.0%)
Social Sciences						
92	166	32 (19.2%)	108	17 (15.7%)	58	15 (25.9%)
97	162	42 (25.9%)	113	22 (19.4%)	49	20 (40.8%)
02	172	39 (22.6%)	119	21 (17.6%)	53	18 (34.0%)
Natural Sciences						
92	196	22 (11.2%)	142	12 (8.4%)	54	10 (18.5%)
97	200	28 (14.0%)	146	15 (10.3%)	54	13 (24.1%)
02	206	33 (16.0%)	159	25 (15.7%)	47	8 (17.0%)
Engineering						
92	100	3 (3.0%)	77	1 (1.3%)	23	2 (8.7%)
97	102	8 (7.8%)	86	1 (1.1%)	16	7 (43.8%)
02	118	12 (10.1%)	92	7 (7.6%)	26	5 (19.2%)

- ⊗ この10年で女性教職員の採用が微増、だが継続的ではない。
- ⊗ 人文系のほうが理科系より女性教職員が多い。
- ⊗ 教授職では、女性数がずっと少ない。

プリンストン大学のAffirmative Action 雇用と昇進

Figure 2: Gender differences in salaries (%) for all Princeton faculty as a function of time.
(Differences in the negative direction indicate lower salaries for women.)



- ④ 同学部の同ランクで給与の男女差はほとんど見られない。
- ④ しかし昇進に男女差があるわけだから、給与差がないというだけで男女差がないとはいえない。

プリンストン大学のAffirmative Action 雇用と昇進

- ⊗ 女性のほうが教授になるのに時間がかかる(0.34年長い)。
- ⊗ Tenureを取るために、senior facultyからのmentoringが欠かせない。しかし、女性のsenior facultyが少なく、女性のjunior facultyは、なかなか希望するmentoringが受けられない。

プリンストン大学のAffirmative Action 雇用と昇進

④ 学部長

- ④ 1976年以前は女性学部長は皆無。
- ④ 過去30年間(1976-2002)に169の人文学部の学部長ポジションのうち、女性は11のみ。
- ④ しかし2004年には22の人文学部中、8つの学部で女性学部長。

プリンストン大学のAffirmative Action 雇用と昇進

⊗ 大学の管理職

⊗ 2001年から女性学長

⊗ 2001-2004年、provost (chief academic officer)
Amy Gutmann (1995-1997はDean of the Faculty,
現在U-Penn学長)

⊗ 1977年以来, 女性のDean of College

⊗ Ann-Marie Slaughterは2003年よりDean of the
Woodrow Wilson School, 現在大学を休職しヒラ
リー・クリントンのもとで働く

プリンストン大学のAffirmative Action 雇用と昇進

⊗ “pipe-line”

- ⊗ 博士号取得者を教職員として採用する割合が、女性の場合、低い。

⊗ “pipe leaking”

- ⊗ 助教授になれるのは平均31-33歳。そのころ、女性は結婚出産とキャリアで選択を迫られる。

プリンストン大学のAffirmative Action 生活環境

㊦ 2002の研究報告(Mason & Goulden)

- ㊦ 全国的に、人文系で、子供を早く持った女性教職員(博士号を取得後、5年以内)は、そうではない女性教職員よりtenureを取る確率が下がる。
- ㊦ 大多数のtenureを持つ女性教職員は子供を持っていない。

プリンストン大学のAffirmative Action 生活環境

- ④ 1970年、Tenure Extension Policyで女性の育児休暇が認められる。1991年より養子にも認められるようになり、男性も取れるようになった。
- ④ 1998年、Workload Relief Policy
- ④ 人文学部で1997-2002の間、10人の男性、9人の女性教職員がTenure Extensionを申請。9人の男性、18人の女性がWorkload Reliefを申請。

プリンストン大学のAffirmative Action 生活環境

Table 21: Parental workload relief and tenure clock delays (current faculty)

B21: To your knowledge, are professors in your department encouraged to take parental workload relief?						
	Encouraged	Neither encouraged nor discouraged	Discouraged	Don't know	_N_	χ^2 (p-value)
Men	16.5%	46.6%	2.3%	34.6%	133	2.91
Women	16.7%	61.1%	5.6%	16.7%	18	(0.406)
B22: To your knowledge, are assistant professors in your department encouraged to delay the tenure clock after the birth or adoption of a child?						
	Encouraged	Neither encouraged nor discouraged	Discouraged	Don't know	_N_	χ^2 (p-value)
Men	22.6%	39.1%	1.5%	36.8%	133	5.83
Women	16.7%	38.9%	11.1%	33.3%	18	(0.120)
B23: Do you think a delay in the tenure clock after the birth or adoption of a child is detrimental or beneficial to an assistant professor's career?						
	Beneficial	Neither beneficial nor detrimental	Detrimental	Don't know	_N_	χ^2 (p-value)
Men	47.4%	21.1%	3.8%	27.8%	133	17.94
Women	55.6%	11.1%	27.8%	5.6%	18	(0.000)

Note: The sample used for these tabulations consists of faculty members who reported having at least one pre-school-aged or primary-school-aged child while a faculty member at Princeton.

- 理系学部では多くの女性教職員がTenure Extensionの申請が昇進に悪影響があると心配。

プリンストン大学のAffirmative Action 生活環境

Table 22: Are faculty meetings and seminars scheduled during hours that conflict with daycare hours? (B24) (current faculty)

	Never	Infrequently	Occasionally	Frequently	Don't know	_N_	χ^2 (p-value)
all respondents with younger children while at Princeton							
Men	21.8%	20.3%	11.3%	9.0%	37.6%	133	11.91
Women	16.7%	27.8%	33.3%	16.7%	5.6%	18	(0.018)
Total	21.2%	21.2%	13.9%	9.9%	33.8%	151	
all respondents with younger children while at Princeton and spouses who work full-time							
Men	24.6%	24.6%	11.5%	14.8%	24.6%	61	8.57
Women	15.4%	30.8%	38.5%	15.4%	0.0%	13	(0.053)
Total	23.0%	25.7%	16.2%	14.9%	20.3%	74	

Note: The sample used for these tabulations consists of faculty members who reported having at least one pre-school-aged or primary-school-aged child while a faculty member at Princeton.

Table 23: Adverse effects of problems with daycare on careers (current faculty)

	Not at all	Somewhat	Moderate Amount	Substantial amount	_N_	χ^2 (p-value)
B26a: Have problems with accessibility or quality of daycare for your primary-school-aged child/children adversely affected your professional life?						
Men	62.6%	27.0%	6.1%	4.4%	115	5.329
Women	35.7%	35.7%	14.3%	14.3%	14	(0.149)
total	59.7%	27.9%	7.0%	5.4%	129	
B26b: Have problems with accessibility or quality of daycare for your pre-school-aged child/children adversely affected your professional life?						
Men	69.4%	22.3%	7.4%	0.8%	121	29.00
Women	7.1%	71.4%	7.1%	14.3%	14	(0.000)
total	63.0%	27.4%	7.4%	2.2%	135	

Note: Percentages are computed only for those who indicated they had children in the relevant categories while a faculty member at Princeton.

プリンストン大学のAffirmative Action

- ④ 女性採用の困難: The “two-body” problem
 - ④ 既婚女性教職員の配偶者は全員フルタイムで働いている。
 - ④ フルタイムで働く配偶者を持つ男性教職員は30%のみ。
- ④ 配偶者の雇用が大きな障害

Table 20: Marriage, children and spousal employment status (current faculty only)

	All faculty		Untenured faculty		Tenured faculty	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men
Married	85.0%	89%	63.6%	65.9%	93.1%	95.5%
Has at least one child	57.5%	78.0%	27.3%	38.6%	69.0%	89.1%
Had at least one young child while a Princeton faculty member	45.0%	66.5%	18.2%	36.4%	55.2%	75.0%
<i>N</i>	40	200	11	44	29	156
Of all married faculty:						
Spouse not employed	0%	30.3%	0.0%	20.7%	0.0%	32.3%
Spouse employed part-time	14.7%	21.9%	0.0%	27.6%	18.5%	20.8%
Spouse employed full-time	85.3%	47.8%	100.0%	51.7%	81.5%	47.0%
Of all married faculty with at least one young child while a faculty member:						
Spouse not employed	0.0%	27.9%	0.0%	31.3%	0.0%	27.4%
Spouse employed part-time	18.8%	24.8%	0.0%	25.0%	20.0%	24.8%
Spouse employed full-time	81.3%	47.3%	100.0%	43.8%	80.0%	47.8%

Notes: “Married” refers to having a spouse or domestic partner, and is derived from question B25. Spousal employment information was obtained from the answer to question B25a “What best describes your spouse’s/partner’s current employment status?” to which respondents could choose “not employed”, “employed part-time” or “employed full-time”. Has at least one child is from question B26. “Young child” refers to a child of pre-school or primary school age, and is constructed from responses to questions B26a and B26c.

プリンストン大学のAffirmative Action 待遇

- 80.1%の男性教職員は、リソース分配で女性との待遇差はないと思い、17.9%が女性のほうが優遇されていると感じている。
- 26.8%の女性教職員は不利であると感じ、2.4%のみが優遇されていると感じている。

Table 5: Do/Did you think women are/were especially disadvantaged or favored in the allocation of resources in your department? (B3a)

	Very dis- advantaged	Somewhat disadvantaged	Neither	Somewhat favored	Very favored	_N_	χ^2 (p-value)
Current faculty							
Men	0.0%	1.0%	80.1%	17.9%	1.0%	201	21.4
Women	7.3%	19.5%	70.7%	2.4%	0.0%	41	(0.000)
Current faculty—physical sciences and engineering							
Men	0.0%	1.2%	77.5%	20.1%	1.2%	169	49.28
Women	13.0%	21.7%	60.9%	4.4%	0.0%	23	(0.000)
Current faculty—life sciences							
Men	0.0%	0.0%	93.8%	6.3%	0.0%	32	6.60
Women	0.0%	16.7%	83.3%	0.0%	0.0%	18	(0.037)
Former faculty—untenured at time of departure							
Men	5.6%	5.6%	77.8%	11.1%	0.0%	36	6.82
Women	30.8%	7.7%	61.5%	0.0%	0.0%	13	(0.078)

プリンストン大学のAffirmative Action 待遇

- ④ 46.5%の男性教職員は、昇進昇給で女性は優遇されていると感じているのに対し、5%の女性教職員のみがそう感じている。
- ④ 40%の女性教職員は不利であると感じている。

Table 17: Do you think women are especially disadvantaged or favored by the practices and procedures for faculty recruitment, hiring, tenure and promotion in your department fair? (B17a)

	Very dis- advantaged	Somewhat disadvantaged	Neither	Somewhat favored	Very favored	N	χ^2 (p-value)
Current faculty							
Men	0.5%	6.6%	46.5%	41.9%	4.6%	198	48.94
Women	12.5%	27.5%	55.0%	2.5%	2.5%	40	(0.000)
Current faculty—physical sciences and engineering							
Men	0.6%	6.0%	44.3%	44.3%	4.8%	167	34.82
Women	18.2%	18.2%	54.6%	4.6%	4.6%	22	(0.000)
Current faculty—life science							
Men	0.0%	9.7%	58.1%	29.0%	3.2%	31	12.30
Women	5.6%	38.9%	55.6%	0.0%	0.0%	18	(0.015)
Former faculty—untenured at time of departure							
Men	5.6%	11.1%	38.9%	30.6%	13.9%	36	11.82
Women	30.8%	23.1%	46.2%	0.0%	0.0%	13	(0.019)

Note: A small number of respondents who answered “don’t know” are excluded from the percentages.

プリンストン大学のAffirmative Action 待遇

- ⑥ 62.8%の男性教職員は、現在の仕事に満足していると感じているのに対し、39%の女性教職員のみがそう感じている。
- ⑥ 7.3%の女性教職員は大変不満足であると感じている。

Table 29: Overall, how satisfied are/were you with your job at Princeton? (B31)

	Very satisfied	Somewhat satisfied	Neither satisfied nor dissatisfied	Somewhat dissatisfied	Very dissatisfied	_N_	χ^2 (p-value)
Current faculty							
Men	62.8%	31.2%	2.0%	4.0%	0.0%	199	21.18
Women	39.0%	48.8%	2.4%	2.4%	7.3%	41	(0.000)
Current faculty—physical sciences and engineering							
Men	61.7%	32.3%	1.2%	4.8%	0.0%	167	23.47
Women	43.5%	39.1%	0.0%	4.4%	13.0%	23	(0.000)
Current faculty—life sciences							
Men	68.8%	25.0%	6.3%	0.0%	0.0%	32	6.54
Women	33.3%	61.1%	5.6%	0.0%	0.0%	18	(0.038)
Former faculty—untenured at time of departure							
Men	43.2%	35.1%	5.4%	13.5%	2.7%	37	10.48
Women	23.1%	38.5%	7.7%	0.0%	30.8%	13	(0.033)

プリンストン大学のAffirmative Action 待遇

- 84%の男性教職員は、学部内で発言力があると感じているのに対し、63.4%の女性教職員のみがそう感じている。
- 17.1%の女性教職員は発言力がまったくないと感じている。

Table 30: How strongly do you agree or disagree with the following statement: "I feel my voice is heard within my department." (B32)

	Strongly agree	Somewhat agree	Neither agree nor disagree	Somewhat disagree	Strongly disagree	_N_	χ^2 (p-value)
Current faculty							
Men	52.0%	32.0%	8.0%	7.5%	0.5%	200	35.07 (0.000)
Women	24.4%	39.0%	7.3%	12.2%	17.1%	41	
Current faculty—physical sciences and engineering							
Men	51.8%	32.1%	8.9%	6.6%	0.6%	168	32.07 (0.000)
Women	30.4%	26.1%	8.7%	13.0%	21.7%	23	
Current faculty—life sciences							
Men	53.1%	31.3%	3.1%	12.5%	0.0%	32	9.27 (0.055)
Women	16.7%	55.6%	5.6%	11.1%	11.1%	18	
Former faculty—untenured at time of departure							
Men	16.2%	35.1%	10.8%	18.9%	18.9%	37	8.32 (0.081)
Women	0.0%	7.7%	30.8%	30.8%	30.8%	13	

プリンストン大学のAffirmative Action 今後の対策

- ④ 女性教職員をもっと増やす。
 - ④ \$10 million fund for the Women in Science and Engineering Fund
 - ④ Active role to improve “two-body” problem
- ④ Special Assistant の任命
 - ④ Dean of the Faculty に報告
 - ④ 各学部長と体制作り、大学と学部のパイプになる

プリンストン大学のAffirmative Action 今後の対策

㊦ ファミリー・フレンドリーな環境作り

- ㊦ Tenure extensionの自動化、学部はその使用がtenure審査に影響がないことを明記すること。
- ㊦ チャイルドケアの充実
- ㊦ 会議は午前9時～午後5時までとし、チャイルドケアに支障がないように図る。
- ㊦ 育児が昇進等に影響がないことをはっきりさせる。Special Assistantは学部の体制を監視。
- ㊦ 教職員募集の際、このようなファミリー・フレンドリーな環境設置を宣伝。

プリンストン大学のAffirmative Action 今後の対策

④ 学部の政策や実施の改善

- ④ 各学部はMentoringプログラムを設置すること。書面にてそのプログラムの詳細をSpecial Assistantに提出。
 - ④ 学部長の選任に男女差がないか大学は審査する
 - ④ 新規募集の際、採用コミッティーに女性教職員を含むこと
 - ④ ハラスメントポリシーをより明確に打ち出すこと
- 現在、このワークショップ(オンライン)への参加が義務付けられている。

プリンストン大学のAffirmative Action 今後の対策

㊦ 男女同等の確約

- ㊦ 給与の男女差をより是正。
- ㊦ 大学は給与に男女差がないことを明確に発表すること
- ㊦ 学部は様々なデータ(オフィススペースの使用状況、ラボ職員、職務内容など)を保存すること
- ㊦ 学部長はそのデータを毎年審査すること