



女性研究者を養成するしくみ ～プリンストン大学からの提言2

プリンストン大学日本語学科講師

柴田智子

2009年7月8日(水)

アメリカの大学での動向

- ✳ 大学間が提携し、性差を是正しようという動き
- ✳ 2001年9つの大学が大学が集結し、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(Caltech, Harvard, MIT, Princeton, Stanford, UC Berkeley, U of Michigan, U-Pen, Yale)
- ✳ 直後に、プリンストン大学学長Tilghmanは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

プリンストン大学の動向

- ✳ 2002～2005年にアンケート調査を実施。その結果、分かったこと:
- ✳ 女性は男性より昇進に時間がかかる
- ✳ Tenureを取るための適切なmentoringシステムがない
- ✳ Pipe-lineの漏れ(女性の博士号取得者が教職員になる確率が低い)
- ✳ 女性のほうが家族の負担が大きいと感じている(育児の問題、two-bodyの問題など)

プリンストン大学の動向

- ＊ 職場環境に関する満足度は男女で感じ方が大きく異なる
 - ＊ 約半数の男性は女性は昇進昇給で優遇されていると感じているのに対し、女性でそう感じているのはわずか5%
 - ＊ ほとんど全部の男性はリソース分配で女性と差がないと感じているのに対し、女性は約30%が女性のほうがなんらかの不利な待遇をされていると感じている
- ＊ 男性のほうが圧倒的に仕事に対して満足感を持ち、自分の声が反映されていると思っている

プリンストン大学の動向

★ 男女同等化へ向かって:

1. 女性教職員を増やすための資金設置
2. 男女同等化対策のための特別管理職を設置
3. ファミリーフレンドリーな環境作り
4. 各学部の政策改善、実施の監督
5. 男女同等化の明文化

プリンストンの動向

- ✳ 2001年以降、女子学生(学部生)が増えているが、大学院生ではその傾向が見られない。
- ✳ 女性教職員も微増している。
- ✳ ファミリーフレンドリーなプランの向上が見られる。

アメリカのその他の大学

- ★ プリンストン大学は総学生数7000人程度の(学部生は4850人)中ぐらいのサイズの4年制私立総合大学
- ★ 州立は？
- ★ →例: アイオワ州立大学(男性学長)
- ★ 学生数: 学部生27,000人、ビジネス、教育学などの人文系のほか、工学、獣医学などの理系もある
- ★ 2006-2011: \$3.3 millionのInstitutional Transformation Grantを受け、大掛かりなFaculty Satisfaction調査を実施している

アイオワ州立大学のアンケート結果

- ★ アイオワ州立大学でも私立のプリンストン大学同様、女性教員は職場環境に不平等感を持ち、仕事とプライベートの両立の困難に直面している。
- ★ プリンストン大学より、mentoringシステムの満足度は高い。

アメリカの大学の男女不平等解決策

- ＊多くの大学が(州立か私立か、サイズの大小、学長が男性か女性かなどに関わらず)このような調査を実施し、同様な問題を提起している。
- ＊そして、男女不平等をなくすための様々な解決策を示している。
- ＊その中で、特にハーバード大学のものを参考にし、アメリカの大学の男女同等企画の解決策をまとめる。

ハーバード大学の動向

- ✿ In 2005, the University announced the formation of two Task Forces—the Task Force on Women Faculty and the Task Force on Women in Science and Engineering—to "develop concrete proposals to reduce barriers to the advancement of women faculty at Harvard."
- ✿ 2007年から女性学長

Area	Proposal
Oversight Structures	1) Senior position 2) Visiting committee process
Data Collection	3) Climate survey 4) Metrics 5) Status reports
Faculty Recruitment	6) Programs on Diversity 7) Targeted funds 8) Dual-career program
Faculty Retention / Work-Life	9) Expansion of child day care 10) Financial assistance for child care 11) Maternity leave 12) Tenure clock extensions 13) Sexual harassment 14) Additional / broader work-life recommendations

MEN SPEAK UP!



"REAL MEN DO NOT COMMIT RAPE"

Bob Santamaria - Dunster House - Social Studies '12

Why?

Videos

Blogs

Take action

Get Help

Username

Password

Log in



WO-MAN: RE-MEMBERING ADAM AND EVE

CAMERON by Cameron Van Patterson These words are for...



"I AM BECAUSE WE ARE. SINCE WE..."

HUGO The international community has been shocked by a recent South African study, headlined in the respected



SILENCE VS. BELIEF

TONYB What is a "good man"? It's a difficult question, one that has already been asked by activist and scholar...



men**SPEAK**up
campaign

Gender inequality is real. The good news is that men can play a leading role in ending this age-old societal problem. MenSpeakUp is a resource for men who serve as positive and responsible role-models to demonstrate authentic and respectful manhood.

about
men**SPEAK**up

MenSpeakUp, founded at Harvard, addresses the lack of men in the gender equality movement. Our method: social enterprise powered by men who believe in sexual respect. Our goal: empower men to advocate for gender equality.

men**SPEAK**up
in the news

THE CRIMSON EDITORIAL
BERKMAN CENTER
NEWS STORY

EMAIL WEBSITE:



CONNECT WITH US:



Contact us



TEAM | FACT SHEET

女性研究者が考えるべきこと

Jane H. Hill (1996)より抜粋

- * 大学院の面接や就職面接をする前:
 - * 先輩たちとネットワーク作りをして情報集め
 - * 指導教官をもっと利用しよう: ヘルプを依頼するのをためらう必要はないが、アドバイザーに必要な書類などをタイムリーに渡すこと
 - * 「前向きな自分」を見せるべき

*就職面接で:

- *リサーチに関する資料、教授に関する資料など、よく準備すること
- *面接で給与、契約の延長、使用機器やスペース、最初の学期の授業数の相談、自分のプライベートパートナーの仕事、チャイルドケアの支援など、聞いても問題はない
- *もちろん面接官はあなたの要求に全て「NO」と言うかもしれない。その時が、本当にその仕事を望んでいるのか考える時
- *もし他の大学などから仕事のオファーなどが来ていたら、それを待遇改善に利用すべき

＊ 職場で：

- ＊ 他の職員とネットワーク作り(男性女性に関わらず、自分の学部外の人も含め)
- ＊ 女性教職員たちとグループを作ろう。女性研究の学習サークルや研究会などに行くことで、そういう人たちと知り合える。
- ＊ tenure clock, 育児休暇制度, 研究のための休職制度など、大学の制度を熟知すべき。しかし、それを使いすぎてはいけない(大学はあなたの能力がほしくて雇ったのだから)学部長、学科長などとインフォーマルな話し合いをすべき
- ＊ 学部学科職員たちと、よい関係を築くこと。彼らに親しく、かつプロとして接することはもちろん、ちょっとした贈り物やカードを渡すなどの心遣いをする
- ＊ 必要以上の仕事量を受けたときには、学科長学部長などに遠慮なく言おう

* もし給与や仕事量、オフィススペースなど、待遇で差別を経験したら

* ネットワークを使おう。信頼できる女性の同僚に、本当に差別されているのかチェックしてもらおう。

* 学科長学部長などと、まずはインフォーマルな形で話し始めよう。事実を証明する書類やこの問題を解決するためのアイデアを準備しておこう

* そういう「接触記録」をしっかりとっておく。万が一、後に正式な行動をしなければならなくなった時に必要。

* 他の女性教職員で、似たような境遇の人がいないか探そう。

これからも
いい職場環境作りについて
考えて行きましょう。

tshibata@princeton.edu