

# 大学教員公募における 女性限定公募の実施状況とその特徴

杉本 賢二 \*

## 概要

近年、大学では多様性の確保やジェンダーギャップの解消を目的として、応募資格を助成に限定した教員公募が増加している。しかし、女性教員の比率に関する統計は多くあるが、女性限定公募の実施状況についての資料はこれまでにない。本研究では、求人公募情報から女性限定公募に該当する教員公募を中趣旨、それをもとに研究分野や職階、任期といった募集内容の特徴を明らかにすることを目的とする。結果として、求人公募情報から抽出した女性限定公募は2023年度に225件あり、その8割が国立大学がしめ、さらに西日本の大学で多い傾向が見られた。研究分野では、医学や生物学が含まれる「ライフサイエンス」が83件と最も多く、理工学に関連する「情報通信」や「ものづくり技術」でも公募数は多かった。雇用形態では、准教授や助教といった若手研究者を想定した職階が多く、それらは「任期あり」の雇用も多いことから、採用後のサポート体制の充実が重要である。

**Keywords** : 教員公募, 女性限定, 研究分野, 雇用形態

## 1 はじめに

近年、大学では多様性の確保やジェンダーギャップの解消に向けて、様々な取り組みが実施されている。例えば、東京工業大学や京都大学など、女子学生の比率が極端に低い工学部において、推薦入試等に「女性枠」を設定し、女子学生の確保や増加を目指す大学が増えている [1]。また、教員公募において「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」を根拠として、女性教員の積極的な採用が行われている。具体的には、公募要項に「評価が同等である場合には女性を優先して採用する」ことが明記されていたり、応募資格を女性であることを条件とした「女性限定公募」などがある。

こうした取り組みにより、女性教員の比率は高くなっているものの、職階の高い学長や副学長、教授ほど女性比率は特に国立大学では教授の女性割合は11.7%である [2]。一方で、講師や助教といった職階では比率は高くなり、とりわけ助教の女性比率は30%を超えている [2]。また、国立大学協会では、国立大学の女性教員比率を、2002年から継続して調査、報告している [3]。あるいは、体育系大学・学会 [4] や八大学工学系連合会 [5] など、特定の分野を対象とした資料は多くある。しかし、これらのデータは現在の女性教員の割合を示したものであり、女性限定公募の実施状況につ

---

\* 大阪公立大学 大学院工学研究科 sugimoto@omu.ac.jp

いて包括的な資料はこれまでのところない。

女性に限定した公募が、男女比率の是正を目的としているのであれば、現在の女性教員比率に沿った公募が実施されているはずである。しかし、大学教員の公募において応募資格を女性に限定した「女性限定公募」が増加しているというのは周知の事実であるが、その実施実態について十分に把握されていないという現状である。そこで、本研究では、求人公募情報から女性限定公募を抽出し、それをもとに研究分野や職階、任期といった募集の特徴を明らかにすることを目的とする。

## 2 手法

### 2.1 女性限定公募の抽出

大学教員の公募情報として、科学技術振興機構の「JREC-IN」[6]を用いた。JREC - IN は、研究人材のキャリア形成・能力開発を支援するポータルサイトであり、産学官の研究・教育に関する求人公募情報を収集し、データベース化している。本研究では、公開されている求人公募情報から「女性限定公募」を抽出するため、以下の条件を設定した。

1. 機関種別が大学(国立大学、公立大学または私立大学)である
2. 公募情報に「女性」を含む
3. 公募情報に「限定」あるいは「限る」を含む

対象は2023年度に公開された公募とし、2023年12月23日および2024年6月29日に検索を行った。ただし、上記の条件では必ずしも女性限定公募のみが該当するわけではない。例えば、公募情報の中に「出産や育児に関する女性限定の支援制度や体制がある」という記載があれば該当することになる。そのため、いずれの条件にも該当する公募情報を逐一確認し、女性限定公募のみを抽出した。以上により、2023年度には225件の女性限定公募が実施されたことが明らかになった。

### 2.2 公募情報の整理

前項にて抽出した女性限定公募について、公募情報をもとに研究分野や職階、任期について集計を行った。表1に、集計した項目の詳細を示す。一般的に、大学教員の公募では特定の分野のみを対象としたものは少なく、「ライフサイエンスあるいは情報通信」、「教授、准教授または助教」のように、複数の研究分野や職階が指定されることが多い。そのため、公募で複数の項目が指定されている場合は、それぞれ個別にカウントした。例えば、「准教授(任期なし)または講師(テニュアトラック)」の公募であれば、職階は「准教授」1件、「講師」1件、任期は「任期なし」1件、「テニュアトラック」1件として集計される。したがって、研究分野と職階、任期については、集計は延べ数となる。

表 1 集計項目の詳細

研究分野	職階	任期
ライフサイエンス	教授	任期なし
情報通信	准教授	テニュアトラック
環境	講師	任期あり* <sup>1</sup>
ナノテク・材料	助教* <sup>2</sup>	
エネルギー		
ものづくり技術		
社会基盤		
フロンティア		
人文・社会		
自然科学一般		
その他		

<sup>1</sup> 任期ありの公募のうち、テニュアトラックを除く。

<sup>2</sup> 助手を含む。

表 2 大学類型別の公募数

類型	公募数
国立大学	187
公立大学	13
私立大学	25
合計	225

表 3 公募数上位 10 大学

順位	大学名	公募数
1	山口大学	24
2	岩手大学	15
2	京都大学	15
4	群馬大学	12
5	東京大学	10
6	九州大学	8
6	長崎大学	8
8	東京工業大学	7
8	京都精華大学	7
8	九州工業大学	7
8	鹿児島大学	7

### 3 結果

#### 3.1 大学別の公募数

表 2 に、大学類型別に集計した公募数を示す。国立大学が 187 件で全体の 8 割以上を占めており、大学設置数の割合（大学 810 校のうち国立大学 86 校）[2] を考慮すると、国立大学では積極的な女性限定公募が実施されているといえる。次に、表 3 に、公募数が上位 10 大学を示す。2023 年度に最も多くの女性限定公募を行ったのは山口大学（24 件）であり、そのほかにも、西日本の大学で多い傾向がみられた。また、京都精華大学は 7 件と、私立大学による公募の 3 割を占めており、女性教員の採用が非常に活発であるといえる。ただし、学校設置数からいえば、私立大学の女性限定公募は極めて少ない状況である。

表4 研究分野・大学類型別の公募数（延べ数）と全公募に占める女性限定公募の割合

研究分野	国立大学	公立大学	私立大学	合計
ライフサイエンス	76 (3.7%)	2 (0.2%)	5 (0.1%)	83 (1.1%)
情報通信	19 (1.8%)	3 (1.4%)	5 (0.4%)	27 (1.1%)
環境	11 (3.7%)	0	0	11 (2.1%)
ナノテク・材料	23 (3.3%)	1 (1.6%)	1 (0.6%)	25 (2.7%)
エネルギー	8 (7.2%)	0	0	8 (5.9%)
ものづくり技術	21 (3.4%)	2 (1.9%)	4 (0.9%)	27 (2.4%)
社会基盤	10 (3.5%)	0	0	10 (1.5%)
フロンティア	1 (1.7%)	0	0	1 (1.1%)
人文・社会	48 (2.8%)	7 (1.0%)	14 (0.2%)	69 (0.8%)
自然科学一般	16 (2.7%)	1 (1.7%)	0	17 (1.9%)
その他	32 (2.9%)	4 (1.4%)	3 (0.1%)	39 (1.1%)
合計	265 (3.1%)	20 (0.8%)	32 (0.2%)	317 (1.2%)

### 3.2 研究分野

表4に、研究分野別に集計した公募数（延べ数）と全公募に占める女性限定公募の割合を示す。ここで、JREC-INの年度統計[7]から、研究分野別に公募数（延べ数）を算出し、その数に占める女性限定公募の割合を算出した。研究分野で見ると、医学や生物学といった分野が含まれる「ライフサイエンス」が83件と最も多い。しかし、「ライフサイエンス」は公募数が非常に多い分野であることから、女性限定公募の占める割合は1.1%となり、これは全分野の平均割合(1.1%)と同程度である。それに対して、「エネルギー」分野は、女性限定公募数が8件と少ないものの、全体の公募も少ないことから、女性限定公募の占める割合は5.9%と大きな値となっている。いわゆる文系の「人文・社会」が69件であり、理系に比べ比較的女性教員の割合が高い文系の分野においても、女性限定公募が実施されている。一方で、宇宙や海洋探索が該当する「フロンティア」分野は2件しかなかった。この分野は、全公募でも88件しかなく、女性限定公募の件数も少なくなつたと考えられる。

表5に、研究分野別・職階別の公募数と全公募に占める女性限定公募の割合を示す。「ライフサイエンス」では教授と准教授は同数であるが、「情報通信」や「社会基盤」、「自然科学一般」では、准教授が教授の倍ほどである。こうした割合の違いは、PI(研究室主宰)や大講座制のように、職階により研究室での役割が異なる分野があることに起因していると考えられる。

表6に、研究分野・任期別の公募数を示す。どの分野でも任期なしが最も多いが、「ライフサイエンス」や「情報通信」は任期ありの割合も大きい。さらに、テニユアトラックの公募も一定割合あることから、採用後に研究や教育に関する業績評価が行われるため、決して安定的なポジション

表5 研究分野・職階別の公募数（延べ数）と全公募に占める女性限定公募の割合

研究分野	教授	准教授	講師	助教	合計
ライフサイエンス	25 (1.3%)	25 (1.7%)	6 (0.4%)	43 (1.6%)	99 (1.3%)
情報通信	10 (1.8%)	20 (3.3%)	15 (3.2%)	14 (1.8%)	59 (2.5%)
環境	5 (4.4%)	3 (2.3%)	2 (2.9%)	6 (2.8%)	16 (3.0%)
ナノテク・材料	9 (5.4%)	12 (7.3%)	4 (5.8%)	12 (2.3%)	37 (4.0%)
エネルギー	3 (9.7%)	3 (8.3%)	2 (16.7%)	4 (7.1%)	12 (8.9%)
ものづくり技術	10 (3.6%)	14 (5.3%)	6 (4.3%)	13 (2.8%)	43 (3.8%)
社会基盤	5 (3.0%)	9 (4.7%)	2 (1.9%)	2 (1.0%)	18 (2.7%)
フロンティア	0	1 (5.3%)	1 (16.7%)	0	2 (2.3%)
人文・社会	17 (0.7%)	46 (1.8%)	40 (1.9%)	19 (1.2%)	122 (1.4%)
自然科学一般	6 (3.1%)	12 (4.9%)	3 (2.5%)	7 (2.0%)	28 (3.1%)
その他	17 (1.8%)	19 (2.1%)	14 (2.0%)	16 (1/6%)	66 (1.9%)
合計	107 (1.6%)	164 (2.5%)	95 (1.8%)	136 (1.7%)	502 (1.9%)

表6 研究分野・任期別の公募数（延べ数）

研究分野	任期なし	テニユアトラック	任期あり	合計
ライフサイエンス	45	7	47	99
情報通信	35	8	16	59
環境	13	1	2	16
ナノテク・材料	28	4	5	37
エネルギー	9	1	2	12
ものづくり技術	29	6	8	43
社会基盤	14	1	3	18
フロンティア	0	2	0	2
人文・社会	79	11	32	122
自然科学一般	21	4	3	28
その他	46	5	15	66
合計	319	50	133	502

ではない。

表7 職階・大学類型の公募数（延べ数）と全公募に占める女性限定公募の割合

研究分野	国立大学	公立大学	私立大学	合計
教授	43 (2.5%)	4 (0.6%)	18 (0.4%)	65 (1.0%)
准教授	88 (4.4%)	12 (1.9%)	21 (0.5%)	121 (1.8%)
講師	44 (3.7%)	9 (1.8%)	14 (0.4%)	67 (1.3%)
助教	88 (2.4%)	4 (0.6%)	4 (0.1%)	96 (1.2%)
合計	263 (3.1%)	29 (1.2%)	57 (0.4%)	349 (1.3%)

表8 職階・任期別の公募数（延べ数）

研究分野	任期なし	テニュアトラック	任期あり	合計
教授	51	0	14	65
准教授	95	7	19	121
講師	43	11	13	67
助教	19	17	60	96
合計	208	35	106	349

### 3.3 職階

表7に、職階・大学類型の公募数と全公募に占める女性限定公募の割合を示す。職階別では「准教授」の募集が最も多く、次いで「助教」であった。国立大学では「助教」の割合が33%であるが、公立大学や私立大学では高位の職階が多くなる傾向があり、私立大学では3割が「教授」であった。

表8に、職階・任期別の公募数を示す。教授は「任期なし」の割合が高いが、低位の職階ほど「テニュアトラック」や「任期あり」が多くなる。特に助教は、総数96件のうち「テニュアトラック」が17件、「任期あり」が60件であり、これらで8割を占めている。

表9に、職階の公募数を示す。ここでは公募ごとに募集される職階の組み合わせを占めしている。結果として、「助教」67件、「准教授」33件、「准教授または講師」28件と、若手を想定した職階が多い。一方で、「教授、准教授または講師」(12件)、「准教授、講師または助教」(11件)、「准教授または助教」(9件)のように、若手を想定した複数の職階が指定されている件数も多い。したがって、教員の退職等による公募ではなく、職階を指定しない応募者の実績に合わせた柔軟性のある女性限定公募も多いといえる。

表9 職階の公募数

職階	公募数
助教	67
准教授	33
准教授または講師	28
教授	25
教授または准教授	22
教授，准教授または講師	12
准教授，講師または助教	11
講師	10
准教授または助教	9
教授，准教授または助教	3
講師または助教	3
教授，准教授，講師または助教	2
合計	225



表 10 任期・大学類型別の公募数（延べ数）

任期	国立大学	公立大学	私立大学	合計
任期なし	148	24	36	208
テニユアトラック	32	0	3	35
任期あり	83	5	18	106
合計	263	29	57	349

### 3.4 任期

表 10 に、任期・大学類型別の公募数を示す。「任期なし」は、いずれの類型においても最も多くなっているが、私立大学ほどその割合が高い。また、国立大学では「テニユアトラック」の数も多くなっていることが特徴的である。

## 4 考察

以上の集計結果より考察を行う。表2で示したように、国立大学の公募件数が多いが、これは現在の女性教員の比率が低いためであると考えられる。具体的には、女性教員の比率は国立大学は19.3%に対し、公立大学30.1%、私立大学は30.8%である。女性限定公募は、男女比率の是正を目的としているため、女性比率の低い国立大学ほど公募が多くなるのは当然である。

次に、表4より、現在の女性教員比率が極めて低い工学部に関連する分野の公募数が低調であることが示された。例えば、「情報通信」や「ナノテク・技術」、ものづくり技術」において25件以上と多いものの、土木工学が含まれる「社会基盤」では10件と少なかった。土木工学分野の女性教員比率に関する統計はないが、学会の女性会員数に関する調査[9]によれば、土木学会の一般会員に占める女性の割合は4.0%、学生会員の場合は15.0%である。分野が近い日本建築学会では、女性が占める割合は一般会員が17.2%、学生会員が37.3%である。したがって、公募により女性教員を増加させるだけでなく、将来教員となる学生を増やすことも必要である。

表9より、講師や助教といった若手研究者を想定した公募が多い。さらに、表8から、これらの職階であっても「任期あり」や「テニュアトラック」が多くなっている。「テニュアトラック」は、採用後の一定期間中に研究・教育業績等が求められる。また、「任期あり」には任期後の再認可や審査後の無期雇用への転用も含まれているものの、必ず「任期なし」に移行できるわけではなく、不安定な職階が多いといえる。そのため、女性限定公募で採用されたとしても、業績によっては再任ができない可能性が高いことから、安定的な職階を求める若手にとっては、応募しない可能性も高い。したがって、公募により女性教員を採用するだけでなく、雇用転用の可能性を増やしたり、採用後のサポート体制を充実させることが重要である。

## 5 おわりに

### 5.1 まとめ

本研究では、教員公募情報から女性限定公募を抽出し、研究分野や職階、任期といった公募の特徴を明らかにした。得られた知見は、以下の通りである。

- 2023年度には225件の女性限定公募があり、そのうち83%を国立大学が占めていた。
- 分野別では、医学や生物学に関連する「ライフサイエンス」が83件と多かったが、全公募に占める割合では「エネルギー」分野が5.9%と高い割合であった。
- 職階では「助教」、「准教授」、「准教授または講師」といった、若手の女性教員の雇用を想定した公募が多い。
- テニュアトラックや任期ありの公募が多く、採用後のサポート体制の充実が重要である。

## 5.2 課題と制約

本研究には、以下のような制約や課題がある。まず、公募情報の網羅性が挙げられる。JREC-INでは、募集機関による要請に基づく公募情報が掲載されているため、学内の博士課程修了者に限定した公募や、大学のHPだけに掲載された公募については対象外である。2つ目に、結果はあくまでも公募情報を集計した結果であり、実際に女性が雇用されたかは確認していない。例えば、応募者数が極端に少ない場合には条件を変更して再公募を実施したり、適任者がいない場合は採用を見送ったりすることがある。加えて、大学のHPでは教員情報を公開していることが多いが、経歴等から女性限定公募で採用されたかを判断することは難しい。そのため、数年後の統計により、女性教員比率が増加したことを確認しなければならない。

## 参考文献

- [1] 日本経済新聞：大学入試「女子枠」を考える 社会風土、変える機会に、2024年7月29日朝刊。
- [2] 文部科学省：令和5年度学校基本統計,2023.
- [3] 国立大学協会：国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第20回追跡調査報告書, 2024.
- [4] 阿江美恵子：日本の体育系大学の女性教員比率および日本体育学会における女性役員の比率の分析, 東京女子体育大学・東京女子体育短期大学紀要, 第51号, pp.71-80, 2016.
- [5] 渡邊智子・北川尚美・田中真美：日本の工学系女性研究者の現状, 工学教育研究講演会講演論文集, 第70回年次大会 (2022年度), pp.116-117, 2022.
- [6] 科学技術振興機構：JREC-IN, 2024. <https://jrecin.jst.go.jp/>
- [7] 科学技術振興機構：令和5年度求人公募情報 機関種別×研究分野×職階 登録件数一覧, 2024. <https://jrecin.jst.go.jp/html/app/seek/html/r05/jobinfo3.pdf>
- [8] 文部科学省：令和4年度学校教員統計調査, 2022.
- [9] 男女共同参画学協会連絡会：連絡会加盟学協会における女性 比率に関する調査, 2023.