

## 理工系分野におけるダイバーシティ&amp;インクルージョンについて



吉田 秀典  
論説委員  
香川大学

東京大学が、2017年4月より、教養学部前期課程への入学から最大2年間にわたり、通学時間が90分以上の一人暮らしの女子学生に月額3万円の家賃補助を提供する制度を導入することを発表した。この制度の狙いは、当時、約20%に留まっていた女子学生の比率を上げることであり、2010年から2015年まで毎年改定されてきた『東京大学の行動シナリオFOREST2015』においても、「2020年までに女子学生比率30%」「2020年までに女性教員比率20%」「2020年までに女性幹部職員の登用率20%」の3点を目標に掲げている。東京大学が、なぜ、このような数値目標を挙げているのかを考える前に、大学における女子学生の在籍率（以下、女子比率）を見てみよう。AERAムック「大学ランキング2021」（朝日新聞出版刊）によれば、主だった大学の女子比率は、表1（私立大）ならびに表2（国立大）に示すとおりである。

表1 女子学生在籍比率（私立大） 表2 女子学生在籍比率（国立大）

大学	女子学生 在籍比率(%)	大学	女子学生 在籍比率(%)
立教	54.2	香川	43.5(著者調査)
青山学院	50.8	広島	37.9
中央	38.3	大阪	34.3
法政	38.2	名古屋	30.3
早稲田	37.5	九州	29.1
慶應義塾	37.0	京都	22.3
明治	35.0	東京	19.3

大学の規模や学部の構成によって異なるが、理工系学部の定員が多い場合、概して、女子比率が下がっていると言える。例えば、著者が所属する香川大学では、表2の通り、全学では女子比率は43.5%であるが、学部別に女子比率（現員）をみると、教育学部59.1%(699)、法学部40.1%(693)、経済学部47.8%(1118)、医学部医学科40.1%(703)、医学部看護学科96.2%(260)、医学部臨床心理学科80.7%(83)、創造工学部22.6%(1378)、農学部49.5%(634)となっており、工学系学部の低さが際立つ。全学から創造工学部を除いた女子比率は50.3%で、僅かながら女子学生が男子学生より多く、定員の大

きな工学系学部が女子比率を押し下げていることが分かる。

ここで、再度、東京大学が導入した前述のような制度について考えてみたい。Society5.0が唱えるIoTを始めとする様々なICTが最大限に活用され、サイバー空間とフィジカル空間とが融合された超スマート社会では、性別、障がい、国籍、人種などの外面の属性や、ライフスタイル、職歴、価値観などの内面の属性にかかわらず、それぞれの個を尊重し、認め合い、良いところを活かしあっていく「ダイバーシティ&インクルージョン」は極めて重要な要素である。とりわけ、新たな価値を創造するためには、異なる性質を尊重して受容する環境において、コミュニケーションを円滑にすることが第一歩と考える。恐らく、東京大学においても、こうしたことを強く意識し、前述のような制度の導入を検討したものと考えられる。

「ダイバーシティ&インクルージョン」の観点から、大学の理工系学部における女子比率の増加は喫緊の課題であり、近年では、公的機関、民間企業、大学、学協会等においても、理工系への女子生徒の進路選択支援のための活動を行っている。例えば、日本学術会議では、理工学、ひいては学術全体の男女共同参画を核としたダイバーシティの促進に貢献することを目的とし、「理工学ジェンダー・ダイバーシティ分科会」なる分科会を設置して検討を行っている。また、(独)科学技術振興機構では、女子中高生の興味・関心を高めて理系分野へ進むことを促すために、女子中高生の理系進路選択支援プログラムを実施している。しかしながら、多くの大学において、依然として、抜本的な解決には至っていないと考える。その根底には、まさに、アンコンシャス・バイアス＝無意識の思い込み、偏見があると考えられる。例えば、職業観であるが、女子の受験生のみならず保護者の一部にも、理系の職業＝男性の職業、女子＝文系に進むというような固定概念を有していることがある。さらに、身近にロールモデルが少なく、理系の職業に関してイメージをしづらいことも、問題の解決を困難にしている。

理工系分野において女子が極端に少ない問題は、喫緊の課題であり、その解決の糸口の一つが、職業観に係るアンコンシャス・バイアスの払拭にあるならば、ダイバーシティ&インクルージョンの分野で改革が進んでいる企業等が、人材派遣、財政支援などを通して、人材育成元である大学の改革に参画して頂くことを、大いに期待している。