

・ジョイントディグリー制度の拡充

女性が、大学院留学あるいは長期の海外共同研究活動に参加する場合、男性のそれに比して多くの障害を乗り越えなければならないことが多い。それを克服することへの奨励として、上げ得た成果を十分に評価し褒賞する制度を樹立することも一案である。学生の在外研究に対して、ジョイントディグリー制度を確立し、複数の学位を取得させ複数の国での専門的活躍を容易にするのなど、その一例と言えよう。

・経済的支援

女性に固有の支援として、しばしば育児支援だけが特化されることが多いが、財政的支援も男性に劣らず重要であることは言うまでもない。DC、RA制度の充実要求と同時に、個別大学においても財源確保に努めて奨学金制度の確立等の支援体制を整えるべきであろう。

4) 女性の登用に関するポジティブアクション

・均等法、基本法理念の実現のための数値目標

法の制定以降、その理念の具現化のためのポジティブアクションとして数値目標が設定されようとしている。たとえば、2020年までに政府・省庁・地方自治体・企業等の各分野に30%の女性参画を目標とする、あるいは、今後10年間で国立大学の女性教官比率を20%とする、などがそれである。

雇用者の占める女性の割合は年を追う毎に上昇の一途をたどり、平成13年統計によれば、全雇用者の40.4%を占めるに至っている。(資料⑭)ただし、100名以上の規模の企業における役職者に占める女性の割合は、平成14年に至っても、部長2.4%、課長4.5%、係長でさえ9.6%に過ぎない。わが国の女性管理職比率は、国際的に見ても極めて低い。(資料⑮⑯)

女性の雇用促進の数値目標が、底辺の労働者の増加によって満たされているというこの現状は、女性モデルの提示という機能から見ても好ましいことではなく、ポジティブアクションは、単なる雇用促進を越えて女性の資質能力の十全な開花とその活用のための積極的登用として企てられることが必要である。(資料⑰)

国立大学WGの調査によれば、教官の教授昇進に関して男女差が大きく、結果として、大学評議会等の政策・意志決定機関への登用が乏しいという結果が出ている。(資料⑱)

このことは、ジェンダーバイアスの結果か、あるいは、育児休業等によるデメリットの結果かは判然としない。しかし、女性の資質能力の十全な開花と活用を考えるなら、女性のエンカレッジのためにも、将来に関して魅力ある職場像とよいロールモデルを提示することが必要であり、そのためにも女性の登用が図られねばならない。

・リカレント教育—自己プレゼンテーション力とリーダーシップの養成を含めて

育児その他の事情で一時期中断した女性人材の社会復帰による能力活用が求められるなら、女性のためのリカレント教育は不可欠の課題となる。この場合、色あせた専門能力の補填と活性化に加えて、女性管理職の資質向上策としては、自己プレゼンテーション能力(日本語・外国語能力を含む)の向上とリーダーシップの養成を欠くことが出来ない。とくにわが国の場合、女性の自尊感情の低さが特色の一つとされていることから見ても、このことの重要性を看過すべきではない。女性に特化した訓練プログラムを策定することも有効かも知れない。