



スウェーデン調査報告

現地訪問期間：2024年2月2日～16日

現地訪問メンバー：

石田 洋子・塩満 典子（広島大学）

丸山 実子（島根大学）

スウェーデンの概要

- ◆国土面積
: 約45万平方キロメートル
(日本の約1.2倍)
- ◆スウェーデン人口
: 約1,052万人 (IMF2022年)
- ◆首都
: ストックホルム (約100万人)
- ◆言語
: スウェーデン語
- ◆調査対象市 (人口)
 - : リンシューピン市 (約10万人)
 - : ヨーテボリ市 (約50万人)
 - : ルンド市 (約9万人)



スウェーデンのジェンダー政策

ジェンダー平等政策	<ul style="list-style-type: none">• 1970年代から進行→1994年からジェンダー主流化施策実施。• 2016年に「ジェンダー未来を志向したフェミニスト政策」発表。
ジェンダー平等のゴール	<ol style="list-style-type: none">1. 公平な意思決定機会と影響2. 経済的な平等3. 教育機会・条件の平等4. 無報酬の家事とケアの公平な分担5. 健康に係る環境の平等6. 男性による女性に対する暴力の防止 <p>毎年 の給与見直しの際、必ず男女間の給与を比較するギャップ分析を実施している。</p>
大学における家族に優しい方針	<ul style="list-style-type: none">• 会議はAM9時前やPM4時以降に開催しない。• 育児休暇取得者向けの手厚いプラン（育児休暇中、通常給料の80%支給）。• 男性も育児休暇を取得可能。• 昇進応募の際、育児休暇年は、博士論文作成期間から除外。
ジェンダー平等調査で明らかになった課題（2022年）	<p>▼<u>平等に対する態度や差別感</u> 女性は依然として性差別的な扱いを受けていると感じている（特に職場や公共の場）。</p> <p>▼<u>メンタルヘルス</u> 特に若い女性は、仕事に対する強いプレッシャーを感じており、男性よりもメンタルヘルスの問題を抱えている。</p> <p>▼<u>ケアの責任分担</u> 女性は男性よりも、家族や子供だけでなく、周囲の高齢者のケアに対しても責任を感じている。</p>

調査対象 4 大学

No.	大学名	所在地	公立/ 私立	訪問日
1	リンシューピン大学	リンシューピン	公立	2024年2月5日
2	チャルマース工科大学	ヨーテボリ	私立	2024年2月8日
3	ヨーテボリ大学	ヨーテボリ	公立	2024年2月8日
4	ルンド大学	ルンド	公立	2024年2月9日

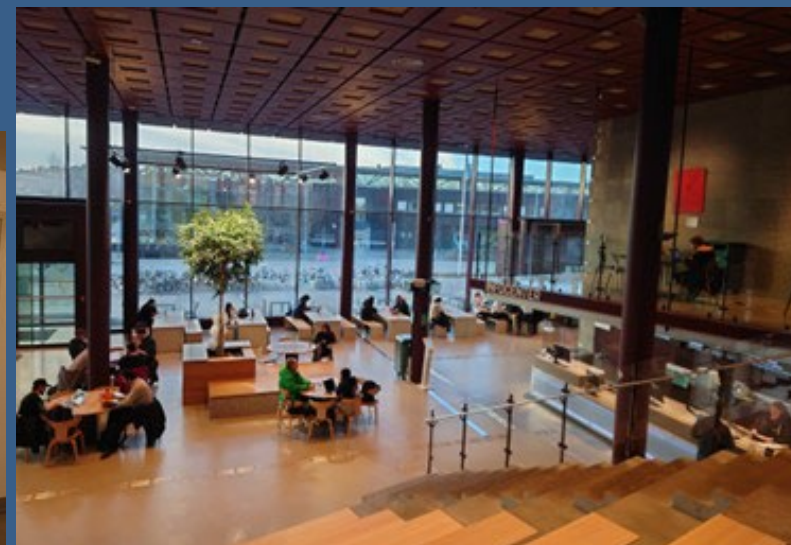
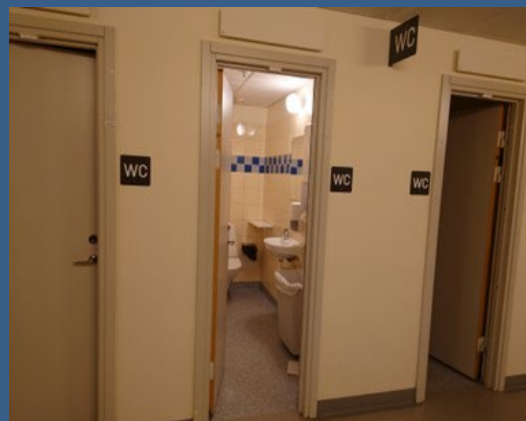
1. リンシューピン大学

〈大学概要〉

- ・ リンシューピン市の公立大学
- ・ 1975年創立
- ・ 4つのキャンパス
- ・ 37,000人の学生と4,300人の教職員

【4学部】

- ・ 芸術と科学（経済・哲学など）
- ・ 教育と科学
- ・ 医学と健康科学
- ・ 工学と科学



1. リンシューピン大学

面談者 (5名)

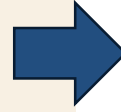
1. **Helena Balogh** : overall contact person LiU, MIRAI project manager
2. **Linda Schultz** : Equal opportunities, central capacity
3. **ARNE & VIVIAN** : Women-up STEM project
4. **Eva Bolander** : Forum for Gender studies and equality
5. **Malin Arvidsson** : Equal opportunities, faculty



1. リンシュューピン大学

女性研究者支援の取組

EUの科学研究イニシアティブであるホライゾン・ヨーロッパの優先課題に対応するため、ジェンダー平等のためのアクションプランを毎年作成し実践。



○女性研究者の割合

▼過去5年（2019-2023）の全学部教授職における女性比率の変化

2019年23% → 2023年27%

▼各学部の男女比率（教授のみ）

- ・ 芸術と科学（経済・哲学など） **女性40%**：男性60%
- ・ 医学と健康科学 **女性38%**：男性62%
- ・ 工学と科学（工学部） **女性16%**：男性84%
- ・ 教育と科学 **女性20%**：男性80%

※教育学部は規模が小さく教員数自体が少ない

優れた取組

取組	具体的な内容
女性研究者の活躍推進	<ul style="list-style-type: none"> • 多様なキャリアパスを支援: 女性研究者へのメンタリングやリーダーシップ研修、管理職登用支援を通して、研究者としてのキャリアアップの後押し。 • 研究活動をサポート: 研究資金の申請サポートや、女性を対象とした優先措置のある競争的資金など、研究活動に集中しやすい環境を提供。 • ロールモデルの存在: 女性教授の割合を高めることで、後続く女性研究者のロールモデルを増やしている。
ジェンダー平等な研究環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> • 意識改革: ジェンダー講義担当者を設置し、教員間でジェンダー平等について議論を促進するなど、大学全体の意識改革に取り組む。 • ワーク・ライフ・バランスの支援: 育児や介護と研究の両立を支援する制度を充実させることで、女性研究者が安心して研究活動に専念できる環境を整えている。 • 文化的な障壁の解消: 女性研究者や学生が直面する問題を調査し、改善策を講じることで、性別や文化に関係なく、誰もが能力を最大限に発揮できる環境を目指している。
地域社会への貢献	<ul style="list-style-type: none"> • 科学技術の普及: 可視化センターの設置や、子どもたちへの科学技術教育を通して、地域社会の科学技術への理解を深めている。 • 地域産業との連携: 地元の企業と連携した研究プロジェクトや、学生向けのインターンシップなどを通して、地域経済の活性化に貢献。 • 地域全体のジェンダー平等推進: 地域の他大学や自治体、企業と連携したネットワークを構築し、地域全体でジェンダー平等を推進。
大学全体としての取り組み	<p>ジェンダー主流化: ジェンダー視点を大学運営の全てのレベルに統合し、ジェンダー平等を大学の文化として定着させることを目指している。</p>

2.チャルマース工科大学

<大学概要>

・ヨーテボリ市に本部を置く。1829年にチャルマース・テクニカル・スクールとして設立され、1994年にチャルマース財団が運営する私立大学。ヨーロッパでも指折りの名門工科大学の一つとされスウェーデンにおける大学ランキングではほぼ1位を独占。

・学部は13学部（建築土木、コンピューター科学工学、物理、物質科学・工学、化学・化学工学、機械・海事科学、マイクロ技術・ナノサイエンス、宇宙・地球・環境、技術・マネジメント・経済、科学コミュニケーション・ラーニング）

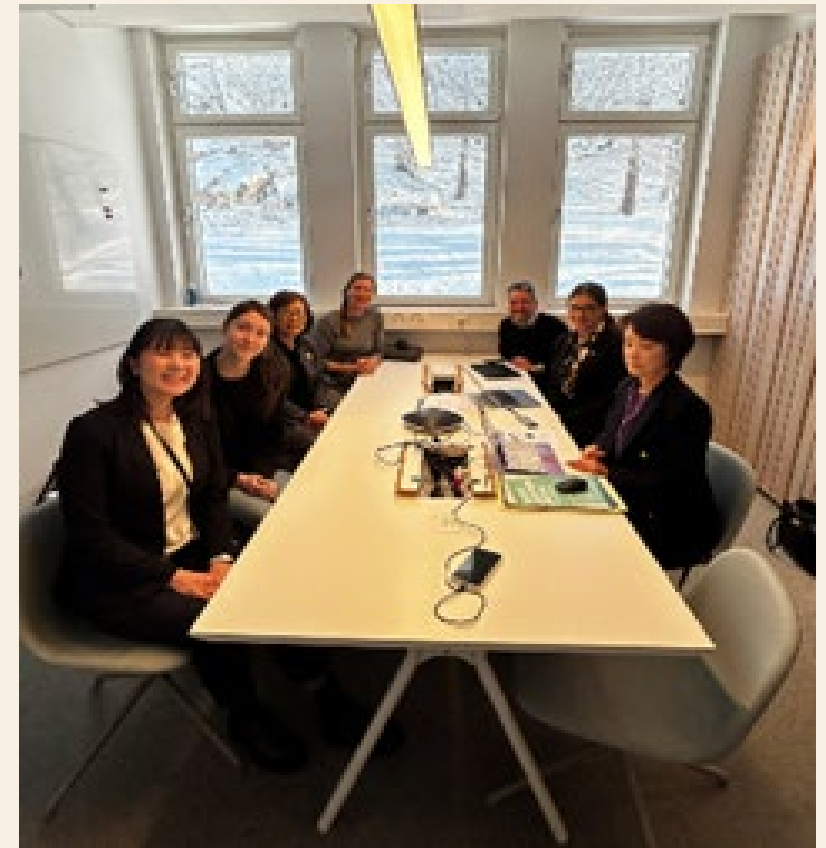
- ・学生数は10,595人、教員数2,288人、
- ・技術支援と事務職員は905人



2. チャルマース工科大学 面談者 (3名)

同大学のLeadership and Equality担当副学長、
GENIE (Gender Initiative for Excellence) プログラムのリーダーとコーディネーターと面談。

- Prof. Maria Elmquist,
Deputy President with responsibility for leadership and equality
- Prof. Paul Walton,
Leader for the Executive Committee for Chalmers Gender Initiative
for Excellence (GENIE)
- Dr. Maria Saline,
Coordinator for Chalmers Gender Initiative for Excellence (GENIE)



女性研究者支援の取組

●チャルマース財団の4つのイニシアティブ

- i) GENIE (卓越性のためのジェンダー・イニシアティブ)
- ii) CHAIR (人工知能)
- iii) TRACKS (学習とそのための環境)
- iv) DX (デジタル化)

●大学の方針

副学長がリーダーシップと平等の重要な役割を担う

- 🔑リーダーシップ+平等は強力な研究環境の前提条件
- ▶差別・ハラスメント・セクハラは一切容認しない。

- 全ての決定にジェンダー主流化を徹底
採用・昇進プロセスにジェンダー平等の観点を含む

- 全てのラインマネージャー・プログラムマネージャー
- 全ての教師、学生に教育を提供する

GENIEプログラム

- ◆3000万€で運営される10年間のプログラム (2019年~2028年)
- ◆目標：2028年までに**女性教授割合を40%**
- ◆方法：
 - ・採用プロセス・募集方法の見直し
 - ・ジェンダーバランスの確保
 - ・女性研究者のキャリア継続優先



◆現状：女性研究者の割合の変動あり

- ・ PhDレベルでは微増。ポスドクは微減。
- ・ 助教は30% (2018) →55% (2020) →約50% (2023)
- ・ 准教授は微増し、30%を上回る (2023)
- ・ 教授は准教授が割合増加のため
2024年から17名の採用で35%前後に増加 (2023)

優れた取組

取組	内容
Genie (Gender Initiative for Excellence) プログラム	<ul style="list-style-type: none"> ・学内のジェンダー平等を推進するために、3000万ユーロ（約40億円）の予算を投入して10年間にわたる包括的プログラムとして実施。 ・教員採用プロセスを見直し、広範な募集とジェンダーバランスの確保を徹底。 ・女性教員採用を促進のため、研究支援や追加のPhD学生を提供する「魅力的なスタートパッケージ」を導入。 ・女性研究者がキャリアを継続しやすい環境の整備を目指し、職場文化の改善と意識向上に注力。
ジェンダーメインストーリーミングの徹底	<ul style="list-style-type: none"> ・採用・昇進プロセスにおいてジェンダー平等の視点を統合し、すべての関係者に教育を実施。 ・年次計画や給与査定において、ジェンダーギャップ分析を実施。 ・職場環境の評価や改善のための年次調査を実施し、全13学部の文化と進捗を追跡。
女性研究者の採用と定着の支援	<ul style="list-style-type: none"> ・女性研究者を対象とした訪問研究者プログラムを提供。 ・女性研究者の採用後の環境整備を強化し、職場の文化的・構造的障壁を排除。 ・長期的キャリアサポートとして、親しみやすいポリシー（会議時間制限、育児休暇給与上乘せ）を導入
ジェンダーデータと測定の活用	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>学内のジェンダーデータを細分化し、部門別に進捗をモニタリング</u> ・ジェンダーバランスや職場文化を可視化するため、従業員調査にジェンダー関連の質問を追加。
大学全体の取組 学内文化と意識改革の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>学内文化における「排他的な行動」を減らすための調査とトレーニングを実施</u> ・男女の役割や認識の違いをデータ化し、ジェンダーの壁を認識 ・女性学生が中心となり、学術分野での未来を想像しやすくするための啓発活動を実施

3. ヨーデボリ大学

<大学概要>

・ **スウェーデン第二の都市**で、西部に位置する港町のヨーテボリに本部を置く総合大学。同国内では、ストックホルム大学、**ルンド大学に並ぶ大規模な大学**の一つ。前身のヨーテボリ大学カレッジは1891年に設立され、その後1954年に王位学部（医学部など）を統合して総合大学となった。

・ **学部は8学部**（人文学部、芸術学部、教育学部、自然科学部、社会科学部、経済学部、IT学部、サーलगレンスカ・アカデミー（ヘルスサイエンス系））からなり、国際性が豊かで、多彩なカリキュラムを持つ。

学生数は約37,000人、教職員は約6,000人。



3. ヨーデボリ大学

面談者 (2名)



- Faculty of Natural Sciences/ Vice Dean
- ▶ Professor Ingela Dahloff (Department of Biological and Environmental Sciences)
- ▶ Research: Marine Ecotoxicology and Microbiology



- Anne Fairurell Senior Lecturer (Department of Chemistry and Molecular Biology)
- ▶ Research: Antibiotic resistance

Secretariat : Christine Rhodshaw

Information coordinator : Alice Wahl (Faculty Office of Science)

MIRAI project, project manager

女性研究者支援の取組

◆スウェーデン国内のジェンダー平等政策と独自の行動計画で女性研究者を支援

支援策：メンタリング、リーダーシップ研修、研究費助成、柔軟な働き方の推進など。

学内設置：スウェーデン性別研究事務局があり、ジェンダー研究や政策立案のリーダー的役割を果たしている。

約20年前に女性の昇進問題が指摘され、**男女平等の委員会**が設立され、改善のための話し合いが行われた。

委員会は、教授クラスの男性2名と女性2名で構成され、ジェンダー平等に向けた大規模調査を実施し、改善が進んでいる。

現在
数学・物理分野の女性研究者は少なく、多くはヨーロッパ圏からの人が多い。

国の施策により、学内にはデイケアがないが、博士課程の学生には育児制度と休暇を準備。

論文出版の際には、男性優位にならないよう業務分担が行われている。

優れた取組

取組	内容
ジェンダー平等の基本方針と組織体制	<ul style="list-style-type: none">ジェンダー平等に関する基本方針と行動計画スウェーデン性別研究事務局ジェンダー平等促進のための専門スタッフ配置男女共同のジェンダー平等委員会設立
女性研究者のキャリア支援	<ul style="list-style-type: none">女性研究者支援プログラム・制度女性研究者のキャリア支援
採用と職場環境の改善	<ul style="list-style-type: none">採用プロセスの改善職場文化の改善
評価と改善のサイクル	<ul style="list-style-type: none">学内の評価・改善サイクル
啓発活動と学生連携	<ul style="list-style-type: none">学生と連携したジェンダー平等啓発

4.ルンド大学

<大学概要>

- ・ 1666年設立
- ・ スウェーデン内の大学として**2番目に古い**。
- ・ **世界トップクラスの大学の1つ**
- ・ **約 44,000 人の学生と 8,000 人の教職員**
- ・ ルンドを中心に、ヘルシンボリ、マルメ、ユングビヘッドに拠点あり。
- ・ **8学部**（経済・経営学部、芸術（美術・音楽）学部、人文科学・神学部、法文学部、医学部、自然科学部、社会学部、理工学部（工学部だけ別にした **ルンド工科大学（LTH）**））



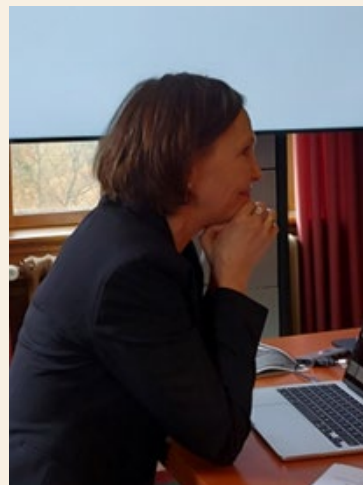
4.ルンド大学 面談者 (9名)



• Lena Lindell
(Team coordinator of EDI)



• Professor Thomas Brage
(Faculty of Science
Mathematical
Physics)



• Professor Karin Lengefors
(Faculty of Science/Vice Dean)



<LDH大学での面談>



- Professor Johan Revstedt
 - Professor Annika Olson, LTH 他3名
- <案内> Andrea Nord (LTH 管理コーディネーター)

Professor Anne Lhuillier of LTH
Department of Physics
(2023年ノーベル物理学賞受賞者)



4.ルンド大学 **女性研究者支援の取組**

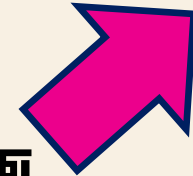
○女性研究者の3年間の状況

・女性教員の比率

2021 : 40% → 2022 : 40% → 2023 : 41%

・女性比率 (教授のみ)

2021 : 29% → 2022 : 30% → 2023 : 32%



○ジェンダー平等への取組

▼ホライゾンヨーロッパの優先課題に対応するため、学内において「理工系におけるジェンダー平等推進計画 (2022-2027年)」を作成し実施中

▼工学部はLTH (ルンド工科大学) として独立し、大学全体を牽引してジェンダー支援を実施

▼物理学者リーゼ・マイトナー教授の研究と社会貢献を称えた研修制度「リーゼ・マイトナー・プログラム」により、女性研究者支援の基盤支援。

4.ルンド大学 優れた取組

取組	内容
ジェンダー平等推進	<ul style="list-style-type: none">・ ジェンダーメインストリーミングの実践: スウェーデン政府の政策に基づき、ジェンダー主流化を導入し、学内で平等機会チームを設置。・ 平等機会計画: 学部の平等機会コーディネーターと連携し、教授採用時に男女候補が揃わない場合、説明義務制度を導入。
女性研究者のキャリア支援	<ul style="list-style-type: none">・ メンタリングネットワーク: 博士課程在籍者やポスドクなどの女性研究者に、シニア研究者によるメンタリングと情報交換の場を提供。・ リーダーシップ研修: 管理職や研究リーダーの機会を拡大するために、リーダーシッププログラムを実施。
研究資金獲得支援	<ul style="list-style-type: none">・ 研究支援オフィスとの連携: 研究資金の助成申請やプロセスにおける女性研究者のサポートを強化。・ 内部競争的資金の配慮: 男女比に偏りがある分野でのスタートアップ資金や優先採択制度を導入。
組織構造と運営の改善	<ul style="list-style-type: none">・ 教授採用の透明性: 採用の際、男女候補の状況に応じた説明義務を設け、組織運営の透明性を促進している。
地域ネットワークとコミュニケーション	地域の人的ネットワーク構築の支援 : 学内外の情報交換を通じたキャリアパスのサポート。



スウェーデン調査から 日本の大学で実装できそうな取組

取組	内容
職場文化の改善と全学的な意識改革	<ol style="list-style-type: none"> 1. 意識改革と能力開発 <ul style="list-style-type: none"> ● ワークショップ（ジェンダー意識向上トレーニング、無意識のバイアスに関するトレーニングを必須化する。 2. 制度・環境整備 <ul style="list-style-type: none"> ● 大学内のジェンダー不平等やハラスメントに対応する専任チームを設置する。 →教育・運営業務の役割分担を見直し→バイアスを意識した採用基準や面接プロセスを策定する。 ● 定時以降の会議を制限する。 3. 現状把握と情報公開 <ul style="list-style-type: none"> 学内におけるジェンダー関連のアンケートや調査を年次実施し、結果を公開する。
ジェンダーメインストリーミングの導入	<ol style="list-style-type: none"> 1. 組織全体へのジェンダー平等の統合 <ul style="list-style-type: none"> 学内にジェンダー平等を統括する専門チームを設置し、全学的な政策・採用プロセスにジェンダー視点を取り入れ、採用・昇進時のジェンダーバランスを確保するルールを設置する。 2. ジェンダーバランスの達成と課題への対応 <ul style="list-style-type: none"> 毎年、博士課程学生への調査、部門ごとのジェンダーバランスと進捗状況を公開し、男女の候補者が揃わない場合、採用プロセスの再検討を義務付ける。
女性研究者のキャリア支援	<ol style="list-style-type: none"> 1. キャリア形成・ネットワーキングの強化で意識向上 <ul style="list-style-type: none"> 若手女性研究者対象に、ネットワーキングイベントやメンター制度の強化と併せたキャリア形成支援プログラムを設置。研究費と研究支援スタッフをパッケージとして提供し「スタートアップ支援」を整備する。 2. 柔軟な働き方の導入と育児・介護との両立支援 <ul style="list-style-type: none"> 柔軟な勤務制度（例：オンライン参加、部分勤務）を拡充し、育児・介護を支援する親しみやすいポリシー（会議時間の制限、育児休暇中の給与上乘せ）、部分勤務（例: 20%）が可能な教授職制度を導入し家庭との両立を支援する。
地域社会との連携を活かした教育・研究プログラム	<ol style="list-style-type: none"> 1. 地域連携によるSTEM教育・人材育成の促進 <ul style="list-style-type: none"> ・地域の企業や自治体と協力して、地域特有の課題解決を目指す教育プログラムを開発する。 (例) 地域の学校（中高生）や住民を対象とし、科学技術イベントやデモンストレーションを通じて、STEM分野への関心を高める学びを互いに学び合う場を提供する等。) 2. 地域における女性研究者の活躍支援 <ul style="list-style-type: none"> ・地域の女性研究者同士を集めて、交流から始まるキャリア支援ネットワークを構築



ありがとうございました

現地訪問メンバー：

石田 洋子・塩満 典子（広島大学）

丸山 実子（島根大学）本日発表者