

アメリカの大学における女性教授職とテニユア

Lisa Yamagata-Lynch
山縣りさ
Northern Illinois University

1

アメリカの教授職における男女差別の現状

- 男女差別は存在するが、overt to subtle forms に変化している
- そして、subtle inequalityが大学組織としての仕組みの一部となっている(institutionalizedされている)
- Sex biasがもたらす favoritism or disfavor enhance men's career while it limits women's,
 - 例えば 女性教授が男性教授ほどの出版率やお金を大学にもたらすと女性らしくない、女性なのに too ambitious とラベル化される

2

男女差別が見える教授職のエリア

- Salary
- Facilities-lab and equipment
- Tenure and promotion
- Service and advising
- Overall, married men with children tend to take a successful career path, while married women with children are not as successful

3

アメリカの大学における女性大学院性及び教授

Category	Percentage
Enrolled in Graduate Program	68.3%
Awarded Degree	44.0%
Full-Time Faculty Position	38.0%
Position in "Top 50"	14.8%

From Monroe, K. et al. (2008)

4

女性だけでなく男女家庭を持つ場合アメリカ大学にての組織的問題

- アメリカの教授職は家庭の面倒を見る妻がいる男性のために歴史的に組織化されている
- 現在男女ともに教授職を持ち家庭を両立するのが大変難しい
- アメリカの男女平等方針が間違えではないかと問う人達がいる
 - 例えば、女性は妊娠及び授乳にどうしても時間がかかるそのためSuper Womanになろうとする

5

アメリカの様々な大学

- アメリカには大学がピンからキリまである
- 良く大学を比べるために使われるのがThe Carnegie Classification of Institutions of Higher Education
 - <http://www.carnegiefoundation.org/classifications/>
 - Basic Classifications: <http://www.carnegiefoundation.org/classifications/index.asp?key=791>

6

テニ ア制度とは何？

- アメリカ大学教授のランクは：
 - Assistant Professor—テニ
ア前
 - Associate Professor—テニ
ア後
 - Professor—テニ
ア後
- テニ
アと昇格(tenure and promotion)は別だが、
だいたい
の大学が同時に行う
- Tenure Clockは大学によって違うが、6年から7年
の期間ある
- 教授への昇格もその後6年から7年

7

テニ ア制度とは何？ 続き

- Tenure Clockはだいたい固定されているが、stop
clockまたはshorten clockできる場合もある
- Stop clockはだいたいFamily Medical Leaveを取ると
できる
- Shorten clockはできることになっているが、だいた
いすすめられていない
転職をした時に取る人が
多い

8

テニ アの準備

- 就職してから毎年自分のteaching, research, and
serviceに関する書類を整理しとっておく
- Annual Reviewに関する書類はTenure Review(テ
ニ
ア審査)の準備と思って用意する
- 3rd Year ReviewはTenure Review同様に取り組む

9

Annual Review(年間評価)

- General Personnel Procedures
 - [http://www.niu.edu/u_council/Constitution/
blart5.html](http://www.niu.edu/u_council/Constitution/blart5.html)
- Faculty Service Report
 - [Lisa Yamagata-Lynch 2007 Sample](#)
- Annual Review of probationary faculty
 - Making or not making adequate progress towards
tenure

10

Tenure and Promotionの審査

- Dossierとevidenceを用意する
- External Review(5人から10人)にdossier 及び
sample writingを送る
- External Reviewerが書類を審査し
recommendationを送る
- Private file, dossier, evidence, external review
letterを大学が審査する

11

アメリカの大学で勤める場合 知っておくこと

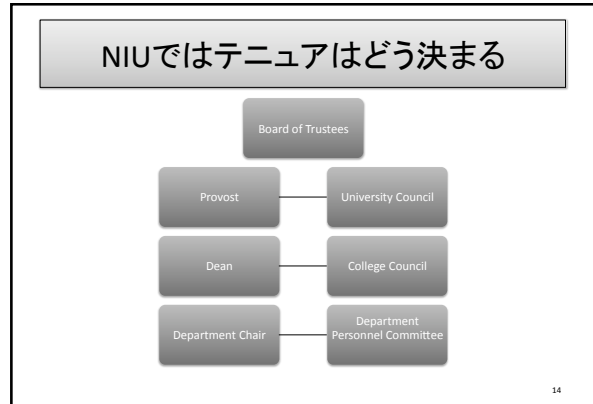
- Constitution and Bylaws
- Academic Procedure Manual
- College Handbook
- Department Handbook

12

NIUのテニユアの条件

- Academic Personnel Process
 - http://www.niu.edu/u_council/Constitution/blart5.html
- College of Education Handbook
- Department Handbook
 - http://www.cedu.niu.edu/etra/forms/ETRA_Faculty_Handbook.pdf

13



アメリカの大学女性教授が知っておくべきテニユアのルール

- U.S. Department of Labor FMLA information
 - <http://www.dol.gov/esa/whd/fmla/>
- Stopping your Tenure Clock
 - 例: NIU Extension of the Tenure Probationary Period Guidelines—男女平等
 - <http://www.niu.edu/provost/policies/appm/1128.shtml>

15

私の場合学歴

1990年	聖心インターナショナルスクール
1994年	聖心女子大学教育学科心理学専攻
1996年	インディアナ大学教育学部修士課程教育学専攻
2001年	インディアナ大学教育学部博士課程教育学と教育心理学専攻

- 大学院時代は年齢差別で困った
- 男女差別は全く感じる事がなかった

16

私の場合職歴

2001年	University of Utah, Assistant Professor
2004年	Northern Illinois University, Assistant Professor
2008年	Northern Illinois University, Associate Professor --Program Coordinator --Selected for Faculty Leadership Initiative Program

- テニユアを取るまで合計7年
- University of Utahから2年分のtenure clock timeをNorthern Illinois Universityの6年にあてた

17

私の場合家庭

2000年	結婚
2004年	長男出産—妊娠中日本に短期間帰国して短期集中講座を教えて、アメリカでは就職活動をした。出産6週間後に2つの大学に面接に行った。
2006年	次男出産—妊娠37週目にフロリダに飛び学会で発表した

- 長男出産前後ほとんど休暇を取らなかった
- 次男出産前後FMLAで休暇を取った(11月半ばから1月下旬)

18

参考文献

- MIT. (1999). A study on the status of women faculty in science at MIT *The MIT Faculty Newsletter*, March, 1999. (<http://web.mit.edu/fnl/women/women.html>)
- Monroe, K. et al. (2008). Gender equality in academia: Bad news from the trenches, and some possible solutions. *Perspectives on Politics*, 6(2), 215-233.
- NSF. (2004). Gender Differences in the Careers of Academic Scientists and Engineers, June, 2004 (<http://www.nsf.gov/statistics/nsf04323/pdfstart.htm>)
- Roos, P. A. & Gatta, M. L. (forthcoming). Gender (in)equity in the academy: Subtle mechanisms and the production of inequality. *Research in Social Stratification and Mobility*.

19

質問はありますか？

20