

「女子枠」は差別なのか？：国際的議論と日本の研究動向

——導入の課題と大学入試政策への示唆——

國武 悠人（慶應義塾大学）

日本の大学入学者選抜において近年導入が広がる「女子枠」は、「STEM分野の女性比率が国際比較で低い」ことや「多様性」などが実施の根拠とされる。しかし、日本がアファーマティブ・アクションの議論で歴史的に参考にしてきた欧米先進国においては、「女子枠」のようなクォータは四半世紀以上前から「違法な性差別」として禁止されてきた歴史がある。そこで、本研究では、欧米先進国におけるアファーマティブ・アクションの動向を網羅的に取りまとめ、日本における「女子枠」に係る学術文献との対比を行った。その結果、日本の「女子枠」に係る学術文献は、単なる導入事例報告や短期的な女性比率の増加の報告に偏重し、性差別への該当性に係る検討が不足していることが判明した。日本でも違憲の疑いが濃厚な「女子枠」について、慎重な検討と、より妥当で持続可能な施策への転換が緊急に求められる。

キーワード：女子枠、差別、国際比較、アファーマティブ・アクション

1 問題の所在

1.1 「女子枠」を巡る動向

近年、日本の大学入学者選抜で導入されつつある「女子枠」は、総合型選抜や学校推薦型選抜において女性にのみ受験を認める特別枠を設置するクォータである。

「女子枠」は2022年に提示された「令和5年度大学入学者選抜実施要項」において「家庭環境、居住地、国籍、性別等の要因により教育を受ける機会の確保に困難があると認められる者や、各大学が多様性確保の観点から対象とすべきと考える者（例えば、理工系分野における女性等）を対象として、それらの者の努力のプロセス、意欲、目的意識等を重視して評価する」選抜方法が提示されたことをきっかけに導入が加速し、東京科学大学（旧：東京工業大学）や京都大学を含む主要大学が2022年度以降相次いで導入を表明している（旺文社 教育情報センター, 2024）。

しかし、世界、特に日本がアファーマティブ・アクションの議論で歴史的に参考にしてきたEU諸国や米国（以下、欧米先進国）に目を向けると、「女子枠」のような性別クォータは四半世紀以上前から「違法な性差別」として禁止されてきた歴史がある。また、こうした国際的趨勢と対照的に、日本では「女子枠」導入の妥当性そのものを厳密に検討した学術研究は極めて少ないとの指摘もある（國武, 2025a）。國武（2025a）は、アファーマティブ・アクションそのものについては欧米先進国の動向が参照されて来たにも関わらず、大学入学者選抜における「女子枠」については国内外の事例の検証抜きに導入されたと指摘し、「国際比較の欠落」がアカデミア及び社会一般において、議論の空白領域を生んでいると批判した。

1.2 研究目的と本論文の構成

そこで本研究は、①欧米における大学入学者選抜における性別クォータに関する法的・社会的議論の展開を概観したうえで、②日本国内における「女子枠」関連文献の網羅的レビューを通じて、その理論的枠組みや検討状況を整理し、③両者の対照に基づき日本の「女子枠」研究が抱える諸外国の先行研究の参照不足を具体的に指摘することを目的とする。

これにより、大学入学者選抜の制度設計に必要な理論的基盤を再検討し、日本の「女子枠」導入論がいかにか国際的な議論と連動し得るのかを明らかにしたい。

2 欧米先進国における「女子枠」

欧米先進国においてアファーマティブ・アクションそのものは、雇用分野や大学入学者選抜で適用されてきた歴史がある。しかし、雇用領域では「特定性別を一時的に優先する措置」や、時によっては性別クォータも一定程度容認されてきたのに対し、大学入学者選抜における性別クォータは最も厳しい制限の対象とされる。本章では、米国とEU諸国の動向を概観しながら、大学入学者選抜における「女子枠」のような固定的な性別クォータがどのように「違法な性差別」として位置付けられてきたかを整理する。

2.1 EU諸国における性別クォータ

EU諸国では、男女の実質的平等を目的とする様々なアファーマティブ・アクションが行われているものの、大学入学者選抜での性別クォータは多くの国で認められていない。たとえば、EU機能条約157条は男女同一賃金の原則を定めたうえで、加盟国によるアファーマティブ・アクションを容認しているが、これ

は主として雇用や労働条件に関するものである。指令2006/54/ECも“employment and occupation”に特化しており、大学入学者選抜のように学力や適性を評価する制度を直接規定するものではない。さらに指令2004/113/ECにおいても、3条において“This Directive does not apply to the content of media and advertising nor to education.”と、教育分野が明確に適用外とされているため、EU法のレベルでは大学入学者選抜における性別クォータ、ひいてはアファーマティブ・アクションを正面から肯定する根拠は存在しない。その結果、各加盟国は自国の憲法や個別法が掲げる「学力原理」や「平等原則」をもとに、大学入学者選抜における性別クォータを「違法な性差別」とする立場を強固にしてきた。

2.1.1 オランダ

オランダでは「女子枠」に対する具体的な行政判断がここ数年で下されている。国内有数の名門理工系大学であるデルフト工科大学は2024年、女性比率の低さを理由として一部学科に「女子枠」を設けることを表明したが、教育文化科学省の機関である教育検査局から「女子枠は法的に許可されない」との通知が行われたことで、「女子枠」の設置を撤回した(TU Delft, 2024; Hoger Onderwijs Persbureau, 2024)。

「女子枠」の導入を推進していた教授は「過去30年から40年にわたって(女子比率向上のために)あらゆる対策を試みてきたものの、結果が出ずに限界を感じている。『女子枠』は最後の手段だ」と正当性を強調したものの、オランダ教育検査局は「女子枠は個別法でも許容されておらず、オランダ憲法も性別による差別を厳しく禁じている」と述べ、「この通知はデルフト工科大学に限らず、すべての大学や高等教育機関にも適用される」「オランダ全体で女子枠は認められない」と強調した(Dixon, 2024)。

2.1.2 フランス

フランスの教育制度では、原則として大学(グランゼコール及びその準備級含む)入学者選抜において性別クォータを設けることは認められていない¹⁾。フランス憲法および教育法は機会均等と差別禁止を謳っており、性別クォータは「平等原則に反する可能性がある」とされている。実際、2025年に行われたフランス元老院における公聴会において、2023年に性別を含む多様性の確保を目的としてグランゼコール準備級段階でのクォータが検討されたものの、憲法上の問題から試験的導入すら困難であったと報告されている

(Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, 2025)。

2.1.3 ドイツ

ドイツでは憲法に相当する基本法3条で男女の平等が定められており、国家は男女平等の実質的な達成に努める義務があるとされる。この規定は1994年の改正で明確化され、アファーマティブ・アクションが認められたものの、大学入学者選抜において、男女いずれかを優遇・差別する措置には厳しい制約が課されている。

例えば、ドイツ連邦憲法裁判所は2017年の判決で「同点の場合に少数派の性別を優先する」というベルリン州の規定について、能力主義を定めた連邦法に反して無効と判断し、性別に基づく定員配分を厳格に制限した(Bundesverfassungsgericht, 2017)。こうした事情もあり、ドイツの大学入学者選抜では男女いずれかに対する固定的な性別クォータは存在しない²⁾。

2.1.4 スウェーデン

スウェーデンでは、能力が同等な応募者の中で性別を考慮して選抜を行う規定が、「望ましくない結果」をもたらしたと結論付けられている。2006年改正の高等教育法により、大学入学選抜での固定的な性別クォータを一切認めない方針が打ち出されほか、2010年に更なる改正が行われ、「選抜基準は学業成績等の客観的能力のみとし、性別を加点・優先要素に用いてはならない」とされた(Utbildningsdepartementet, 2010)。当然にクォータも認められていない。

2.1.5 小括

以上のように、EU諸国においても大学入学者選抜における性別クォータに否定的な国が多く確認可能であり、「多様性を実現する目的であっても学力原理・平等原則との両立は困難」という厳しい現実が明らかになった。雇用領域と異なり、教育領域は定員という希少資源の配分に関わるため、第三者への不利益が不可避(大学入学者選抜はゼロサムゲームである)であり、代替的・侵害性の低い手段(奨学金や補習プログラム等。同点時優先や加点措置もあり得るが、国によっては禁止され得る)が常に存在し得る。これらの事情こそが、大学入学者選抜での性別クォータを厳格に制限してきた根底理由であると推察される。なお、紙幅の都合で概要のみの記述となるが、(2010年当時はEU加盟国であった)英国においても、2010年平等法によって、大学入学者選抜における性別クォータは違

法な性差別として禁止されているとされる (Bartlett and O'Connor, 2023)。

2.2 米国における性別クォータ

米国では、憲法修正第 14 条に平等保護の条項が存在するほか、1972 年に制定された教育改正法の一部である Title IX が、連邦政府から財政援助を受けるすべての教育機関に対し、性別による差別を禁止する規定を設けている (Bell, 2022)。Title IX の条文では “No person in the United States shall, on the basis of sex, be excluded from participation in, be denied the benefits of, or be subjected to discrimination under any education program or activity receiving Federal financial assistance.” と規定されており、主に教育機関に適用される。

しかし、大学入学者選抜における「女子枠」を直接的に扱った議論は少ない。要因としては、日本では人種のアファーマティブ・アクションに係る判例として紹介されることの多い 1978 年の University of California v. Bakke 判決 (及びそのパウエル意見の有効性を確認した 2003 年の Grutter v. Bollinger 判決) において、[it cannot “insulat[e] each category of applicants with certain desired qualifications from competition with all other applicants.”] とされていることから、性別クォータについても許容されないと学説が有力であることが挙げられるだろう (438 U.S. 265, 1978; 539 U.S. 306, 2003; Pieronek, 2005)。

また、米国では女性限定の教育プログラムや奨学金についても「男性が排除されている」との苦情が増加し、「女性限定プログラムは Title IX 違反ではないか」という問題が次第に顕在化している (Murawski, 2020; Seaman-Grant, 2022)。

Title IX の運用を担う教育省公民権局 (Office for Civil Rights, 以下 OCR) は、差別に関する苦情を受理すると、調査を行い、違反の疑いが濃厚な場合には教育機関と自主解決合意 (Voluntary Resolution Agreement, 以下 VRA) を締結する (Ellman-Golan, 2017)。VRA は、大学側が法的責任を回避しつつ差別的施策を是正するための行動計画を実行する枠組みであり、合意を履行しなければ財政援助の停止や司法省への告発といった制裁が科される。現に、Wake Forest University の “Girls in STEM” や University of Virginia の “Women’s Leadership Program”, あるいは University of Central Oklahoma の “STEM CareerBuilder for Girls” などが実施していた「女性 (women や girl など)」を冠したプログラムについて、

OCR は「男性を排除している」と判断し、対象プログラムの廃止や性別要件の撤廃を盛り込む VRA を締結させている (U.S. Department of Education, 2025)。

なお、人種を対象とするアファーマティブ・アクションについては、前述の University of California v. Bakke 判決によって、クォータが認められていないだけでなく、2023 年の Students for Fair Admissions, Inc. v. Harvard 判決で、人種を「考慮」するアファーマティブ・アクションそのものも違憲と判断され、個別加点方式や同点時優先すら認められなくなっているほか、性別を「考慮」することについても社会的な批判が高まりつつある (國武, 2025a)。

3 日本における「女子枠」研究

3.1 検索手続と学術文献の収集

表 1 「女子枠」を含む学術文献

	文献数	割合 (%)
学会誌コラム等	26	36.6
大会予稿等	10	14.1
学術論文等：紀要	13	18.3
学術論文等：解説	8	11.3
学術論文等：原著	4	5.6
学術論文等：学位論文	2	2.8
学術論文等：総説	1	1.4
学術論文等：資料	1	1.4
機関報告書等	4	5.6
書籍等	2	2.8

本節では、2025 年 4 月 21 日に Google Scholar を用いて「女子枠」をキーワードとする検索を実施した。期間制限は設けず、タイトル・抄録・本文のいずれかに「女子枠」を含む日本語文献を収集し、重複や大学入学者選抜とは関係ない「女子枠」についての文献 (雇用関係の文献など) を除去した時点で得られた文献総数は 71 件であった。学会誌コラム等が 36.6%、大会予稿等が 14.1% を占め、学術論文等は紀要が 18.3%、解説が 11.3%、原著が 5.6%、学位論文が 2.8%、総説が 1.4%、資料が 1.4% である。機関報告書が 5.6%、書籍等が 2.8% と続く (表 1)。なお、Google Scholar に索引付けされていない文献 (特に書籍については、網羅的なレビューが困難になっていると思われる) は当然に分析の対象外となるため、本稿の限界については留意が必要である。

3.2 学術文献の分類とレビュー

3.2.1 「女子枠」実施の背景を説明する文献

本項では、「女子枠」の導入に至る要因や背景を主

題とした文献を取り上げる。これらの文献は、社会的要請や産業界のニーズ、あるいは大学側の戦略的観点から「女子枠」を導入した事例や目的意識について論じている点に特徴がある。以下に、代表的な文献の内容を概観する。

佐藤・内海(2024)は「女性の活躍が諸外国に比べて大きく遅れている」ことを問題とし、「ダイバーシティ(多様性)を確保することにより、社会並びに日進月歩で進歩している技術の変化に、より柔軟に対応できる体制を作り上げること」が「女子枠」導入の目的であるとする。

森田(2024)は、デザイン思考・データサイエンスプログラムにおける女子枠につき、「デザイン思考やものづくりの実習では、多様な価値観が求められる」として「男子に偏ることを避けるために『女子枠』が導入された」と説明する。

井門(2024a)は、「工学分野の発展のためには優秀な女子学生がこの分野に進出することが必要であるとの認識もあり、女子推薦入学者選抜を実施している」と述べる。

近藤(2025)は、「『実質的な機会平等の確保』『多様性の確保』の『高い緊要度』を背景」とし、女子枠を「目標値に到達するまでの暫定的な措置」と位置づける。

信田(2023)は「女子枠」増加の理由について「『多様性』の確保に他ならない」と述べる。

井門(2024b)「機械設計・開発の職場に女性技術者がゼロに近く、男女雇用機会均等法もあり困っている」という製造業人事担当者からの要請の存在を述べる。

以上のように、「女子枠」を実施する文献群では、女性技術者の不足や企業ニーズ、多様性確保といった要因が強調されている。しかし、これらの議論においては「女子枠」導入に伴う公正性や学力原理との整合性が必ずしも十分に論じられていない点が指摘できる。本項で取り上げた背景論に続き、次項では「女子枠」の価値判断や社会的評価を主軸とする文献を検討していく。

3.2.2 「女子枠」の価値判断を含む文献

本項では、「女子枠」のもつ社会的・教育的な価値や効果に焦点を当てる文献を整理する。先ほどの背景論から一歩進み、「女子枠」はどのように評価されるべきか、また大学における女性比率の上昇が実際にどのような影響を及ぼすのかを論じた文献群である。

宮本ほか(2025)は、「東北大学においても、女子比率を高めることは重要な課題である」としつつも、

総合型選抜の拡充によって女性比率が向上したとし、「『女子枠』といった新たな選抜区分を導入することは急務ではない」と結論付けている。

井村(2023)は、「女子枠」導入に至った考え方として「D & I 推進が必須」「本学の学士課程女子学生比率が低い」「2050年の日本社会を見据える」の3つを述べ、「女子枠」導入は①多様な人材が協働するD&I 推進が停滞した日本のイノベーションを再活性化する鍵、②13%に留まる女子比率を欧米理工系大学(MIT48%など)の水準へ引き上げる緊急課題、③2050年に女性研究者・技術者が社会の中核を担うため今すぐ急激な増員策が必要、という三点の必然性に基づくと説明されている。

価値判断を含む文献では数値上の結果から「女子枠」について検討を行うものの、制度導入が現実によどのような逆差別や長期的課題をもたらすかについては十分に分析されていないものも多い。例えば、井村(2023)は「女子枠に対する反応と対応」として「男子学生への逆差別である」との意見が取り上げられているものの、「2050年の将来がどうあるべきか考えてほしいと伝えている」といった漠然とした対応に触れられるのみで、差別に該当するののかについては踏み込めていない。次項では、さらに「女子枠」の是非そのものを正面から問い、法的観点や社会的影響をより深く検討した文献を取り上げたい。

3.2.3 「女子枠」の是非を扱う文献

本項では、「女子枠」の導入自体の妥当性や合憲性を直接的に検討する文献を取り上げる。先に述べたように、「女子枠」については社会的要請や多様性の必要性が強調される一方で、大学入学者選抜制度としての公正性や逆差別のリスクにも懸念がある。本項の文献群は、こうした懸念を法的・哲学的観点から検討している点で特徴的といえよう。もっとも、その論考の中には事実認識や論理展開に指摘点が見受けられる文献もあり、本項では文献紹介と併せてそうした指摘点も明らかにする。以下、具体的な議論の全体像と問題点を概観したい。

國武(2025a)は、2023年の Students for Fair Admissions v. Harvard 判決を出発点に、米国においてはクォータが半世紀以上前から「違法な差別」として判断されており、一般的には同点時優先や、両親の学歴(ファーストジェネレーションか否か)、社会経済的地位、地域の犯罪率といった多数の指標を総合的に考慮する措置が主流のアプローチであったことを明らかにした。

結論部分では、日本の大学がSTEM分野における国際的な女性比率の低さを改善するために「女子枠」という国際的に類を見ない手段を用いることについて懸念を表明しており、論文の末尾では「女子枠の再考は必要不可欠」「日本の大学におけるSTEM分野のアファーマティブ・アクションとDEIの在り方についてより包括的かつ国際水準の議論がアカデミアで行われることに期待したい」と締めくくっている。これにより、「国際的な潮流」として「女子枠」を正当化する論拠が必ずしも成立しない点を指摘した意義は高いといえるが、「女子枠」を「国際的に類を見ない手段」と批判する一方で、日本固有の社会・法制度や大学入学者選抜制度との整合性については十分に論じ切れておらず、米国のアファーマティブ・アクション制度をどのように日本へ適用可能かという観点がやや不足している点は課題として挙げられる。したがって、日本の文脈においては米国型の判例理論をそのまま転用することの是非や、大学入学者選抜が持つ基本権的性質との関係をさらに検討する必要があると言えるだろう。

野崎（2025）はまず、「女子枠」が「性別に基づく区別取扱い」という警戒が特に高い領域にあるとし、導入には「入試制度に要求される公正さ」と「法の下での平等」に耐えうるだけの合理的理由が不可欠であると指摘する。特に、「女子枠」の多くが総合型選抜で運用され、個々の受験生の能力や志望動機を丁寧に評価する手続を採る点を肯定しつつも、性別要件という「例外措置」を正当化するには「衡平（equity）」の観点、すなわち個人を等しく尊重するために必要不可欠な支援かどうかを厳格に吟味すべきだと論じている。

その上で野崎（2025）は、「女子枠」をめぐる議論に二つの論理を見出す。一つは「大学・社会の多様性とイノベーション創出」を目的とした行動変容のためのアプローチであり、もう一つは「社会構造に埋め込まれたジェンダー不平等の是正」を目的とする、脆弱な集団の保護のためのアプローチである。前者については、「女子枠」は政策手段として女子の出願行動を促す可能性がある一方、男子の受験機会を制限する点で「男性差別」との緊張関係を生じさせると分析する。後者については、女子を保護すべき「脆弱な集団」と位置づけることで、女性集団を固定的・本質主義的に捉える危険性を有し、結果としてジェンダー規範を再生産しかねないと批判的に検討する。

結論としては「女子枠制度の正当性は、必ずしも当然には、そして容易に導き出せるとも言い難い」としつつも、「しかし同時に、社会変革への一撃として制度導入が求められる社会実相があることも看過できな

い」としている。

法哲学の観点で「女子枠」と正面から向き合った論考は珍しく、今後の議論に向けた示唆が大きいものの、検討の前提となる事実認識に誤りが見受けられる。例えば、野崎（2025）は「男女に対する大学教育の配分状態は、恒常的に著しく男性に多く女性に少ない」ことを前提として、その行動変容を促すための「女子枠」というフレームワークを提唱しているが、実際には大学教育の配分状態が著しく男性に多いとは必ずしも言えず、短大等を含んだ高等教育全体でみると女性に偏っているのが現状である（Kunitake, 2025）。短大や専門学校等への男女別進学率を考慮すべきかについては議論のあるところではあるが、少なくとも高校卒業後に高等教育機関に進学せずに就労する割合は著しく男性に偏っているのが事実である。そのため、「男女に対する大学教育の配分状態」をもって女子枠という制度導入が求められる社会実相が存在すると言えるのかどうかは、現時点では必ずしも明らかではないと評するのが適切であろう。なお、Kunitake（2025）は、男性の高等教育進学率が女性を下回っているにも関わらず「多様性」を目的とする支援策が女性に偏っていることを問題視し、統計的根拠に基づく包括的な多様性確保の施策が必要だと主張している。また、野崎は女子枠が政策手段として女子の出願行動を促す可能性を評価するが、一橋新聞の調査（N=383）において「『女子枠』の有無が志望校決定に影響しましたか。」に対し「影響した」と回答したのは僅か1%に留まる（一橋新聞, 2025）。名古屋工業大学が女子枠を30年間実施しつつも、副学長が「30年経ってもそこまで増えていないもどかしさ」を表明している事実も、政策手段としての妥当性に疑問符を付ける（朝日新聞社, 2024）。

茂木（2025）は、米国のアファーマティブ・アクションに係る判例を参照しつつ、日本の「女子枠」を憲法14条に照らして検証した。憲法学では従来、アファーマティブ・アクションそのものについては許容する余地があるとしつつも、その手段として固定的なクォータを採用することは望ましくない、認められない（違憲の疑いが濃厚）とされてきたとの整理を行ったうえで、茂木はまず、米国型の「区分のみで厳格審査を課す」方式は日本の判例理論に直結しないと指摘し、わが国では「区分の性質」「侵害利益の性質」を総合考慮して決定するゆえ、大学入学者選抜における「女子枠」には必ずしも厳格審査は及ばないとする。

次に、「女子枠」の目的を「①理工系における女性の著しい過少の是正」「②性別役割分業意識の打破」と位置づけ、既存の男女共同参画法制と整合するため

「正当性」は肯定されると論じる。手段については、University of California v. Bakke 判決が問題視した学力格差の固定化や第三者不利益は日本では生じにくく、女性比率向上という目的が達成されることで枠は時限的に終了し得るために「必要最小限性」を満たすと評価した。さらに男女間に学力差がない点を挙げ、「能力主義」侵害やスティグマ発生の懸念も小さいとした。既存の学説では、クォータは違憲の疑いが強いと指摘されているものの、茂木は総括として、「女子枠」は「合理的理由を備えた一時的差別是正措置」であり、憲法適合性を肯定する余地が大きいとの新たな説を提唱している。

アフーマティブ・アクション全般ではなく「女子枠」を主たる議論対象として扱っている点は注目すべき点であるが、憲法上の検討以前の前提に誤りが複数見受けられる。例えば、「東京科学大学の一般入試のデータを見ると、受験者数と合格者数に占める女子の割合はほぼ一致しており、男女間に学力差がないことは明らかである」としているものの、実際にはほぼ全ての区分で男女の合格率に有意な差があり、(受験者の)男女間に学力差がないとは、必ずしも言い切れない(東京科学大学, 2025)。また、アフーマティブ・アクションが「一時的」なものとして開始されたとしても半永続的に維持される可能性については、前述の名古屋工業大学の事例や、Sowell (2004)、法と経済学の Coate-Loury model (Coate and Loury, 1993)でも指摘されている点であり、必要最小限性を満たすかにも議論の余地があるだろう。

4 国際比較と課題の再検討

欧米先進国において大学入学者選抜での性別クォータが「違法な性差別」として禁止されてきた背景には、雇用分野と比較して教育機会がより厳格な競争を伴う点がある。雇用領域では「女性の就業機会を広げるための一時的措置」としてのクォータが限定的に容認される場合もあるが、大学入学者選抜では定員という希少資源の配分をめぐるゼロサムゲームとしての性質が強く、第三者不利益を回避しにくい(600 US 181, 2023)。さらに多くの国で憲法や個別法が「能力主義」や「平等原則」を強く掲げており、教育領域はアフーマティブ・アクションの対象外とされる傾向があるため、性別を基準とするクォータは導入が困難である場合が多い。このように、欧米先進国では、社会的不利に対処するための手段が政治・雇用分野と大学入学者選抜で大きく異なる点に留意するべきだろう。

しかし、前章で整理したように、国内文献の多くは、

欧米先進国において大学入学者選抜における性別クォータが長年にわたり実務・学説の両面で否定されてきた経緯を十分に参照せず、「STEM分野における(国際比較での)女性比率の低さ」や「多様性確保」を根拠に「女子枠」の意義を論じる文献が少ない。「欧米先進国は多様性を重視している」という一般的なイメージのみが強調され、実際には米国ではクォータは半世紀前から違法な差別とされ、多くのEU諸国でも性別を理由としたクォータは原則として禁止されているという事実が見落とされているケースが多いといえる。加えて、日本では男女の大学進学率が拮抗し、高等教育進学率では女性優位な状況にあるにも関わらず、依然として「大学教育は男性優位」という前提をもとに女子枠の意義を論じる文献もみられる。これは、STEM分野という限定的な領域で女性比率が低い事実を、高等教育における貴重な資源(定員)の配分というより広いコンテキストで十分に検討し切れていないことに起因する。欧米先進国との比較を踏まえれば、STEM分野での女性比率を高める目標自体は肯定の余地があるとしても、その手段として他の受験生を不利益に扱う性別クォータを設けることに対しては、法的にも社会的にも慎重な検証が求められる。

そもそもアフーマティブ・アクションは「不利益の是正」「多様な人材の参画促進」という目的を持ちつつも、第三者不利益とのバランスが最も難しい政策である。欧米先進国ではクォータといった直接的な介入よりも、加算幅としての考慮や同点時優先、補習プログラム、奨学金による支援など、多様な介入手段を活用してきた経緯がある。日本でも、例えば大学入学前からの意識啓発や高等学校との連携による理工系分野へのリクルート活動、さらに高校生段階での理系選択の推進など、より侵害性の低い方法を複合的に組み合わせるほうが、公正性や持続可能性の観点で有効である可能性が高いのではないだろうか。

また、性別クォータについて「一時的」な措置とする文献も見られるが、欧米の先行研究を見ても一度導入した制度が長期化・恒久化してしまうリスクは無視できない(Sowell, 2004; Coate and Loury, 1993)。前述の通り、名古屋工業大学が女子枠を30年以上実施しているのにも関わらず「優秀な女性研究者、女性技術者を多く輩出するという状況には、残念ながら、まだまだ達していない」としている事実を踏まえれば、女子枠を一時的なものだと捉える方が困難であろう(朝日新聞社, 2024)。女子枠は女性に対し「一定の属性を持つ集団は優遇される存在」というスティグマを与え、当初の目的である公平性や多様性の確保がむしろ

る損なわれる懸念についても議論していく必要がある (Yokoyama et al., 2024)。

5 結論

欧米先進国との国際比較から見えてくる最大の論点は、日本では「女子枠」が差別であるとみなされるかどうかの基準や根拠が十分に参照されないまま制度が先行していることである。Kunitake (2025) は、「女子枠」が実施される背景として女性比率やDEI 施策を評価項目とする公的資金の存在を指摘するが、いずれにしても大学入学者選抜というゼロサムゲームにおいて、ある属性を基準に優遇措置を設けることの是非をより慎重に再検討していく必要がある。そもそも、日本においても法学領域では女子枠のようなクォータの違憲性は強く指摘されてきたところであり、欧米先進国の先行事例を踏まえたより柔軟で侵害性の低い代替手段を検討することは、アファーマティブ・アクションと大学入学者選抜制度の公正性を両立させる道筋を探るうえで非常に重要であると言える。特に、複数の困難や多様性を加算幅として考慮する逆境指数やホリスティック・レビューといった考え方は、女子枠に代わる方策として考えられるところであるが、紙幅の制約上、これらの代替手段の詳細な検討については、國武 (2025b) をはじめとする、今後の別稿に委ねることとする。

注

- 1) もっとも、高等教育省から特別な許可を得た私立大学 1 校のみにおいては「女子枠」の実施が認められている (Le Nevé, 2025)。これは、「女子枠」を実施する該当大学が、1925 年に設置されたフランス初の女性技術者育成機関にルーツを持ち、1994 年までは男女別学の私立女子大学として存在していたという「歴史的経緯」と「建学の精神」、すなわちレガシーに基づく特例であり、一般の大学が「女子枠」を設けることは法的に許容されていないという (Saliou, 2025)。
- 2) ただし、女性のみを対象とした課程 (学科等) を設ける大学は存在する。なお、ドイツにはいわゆる「女子大学」が現存していないことに留意が必要である。

謝辞

全米学術協会 (National Association of Scholars) より電子メールにて助言を得た。また、私のパートナーから文献のリスト化及び校閲の支援を得た。深く感謝申し上げる。令和 7 年度全国大学入学者選抜研究連絡協議会大会 (第 20 回) においても、多くの研究者か

ら助言を頂いた。この場を借りて感謝申し上げる。

参考文献

- 朝日新聞社 (2024 年 6 月 14 日). 「『女子枠』国立大初採用から 30 年 名工大副学長『経過措置だったが』朝日新聞デジタル .
- Bartlett, E. and O'Connor, L. (2023). Positive action vs. positive discrimination in the workplace in the UK. *Reuters*.
- Bell, D. (2022). "Patsy Takemoto Mink's Title IX legacy. Teaching with the Library," *Library of Congress*.
- Bundesverfassungsgericht (2017 年 12 月 19 日). "Judgment of 19 December 2017," https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/EN/2017/12/ls20171219_1bvl000314en.html (2025 年 4 月 22 日).
- Coate, S. and Loury, G. C. (1993). "Will Affirmative-Action Policies Eliminate Negative Stereotypes?" *The American Economic Review*, **83**(5), 1220–1240.
- Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (2025 年 3 月 27 日). "COMPTES RENDUS DE LA DELEGATION AUX DROITS DES FEMMES," *Sénat* https://www.senat.fr/compte-rendu-commissions/20250324/ddf_27-mars-2025.html (2025 年 4 月 22 日).
- Dixon, E. (2024 年 3 月 22 日). "Dutch universities blocked from using gender quotas in admissions," *Times Higher Education* <https://www.timeshighereducation.com/news/dutch-universities-blocked-using-gender-quotas-admissions> (2025 年 4 月 22 日).
- Ellman-Golan, E. (2017). "Saving Title IX: Designing more equitable and efficient investigation procedures," *Michigan Law Review*, **116**(1), 155–186.
- Grutter v. Bollinger, 539 U.S. 306 (2003).
- Hoger Onderwijs Persbureau (2024 年 3 月 18 日). "Delft forced to revoke affirmative action policy prioritising women in aerospace engineering," *Erasmus Magazine* <https://www.erasmusmagazine.nl/en/2024/03/18/delft-forced-to-revoke-affirmative-action-policy-prioritising-women-in-aerospace-engineering/> (2025 年 4 月 22 日).
- 一橋新聞 (2025 年 1 月 30 日). 「女子高生対象アンケート 女子枠『賛成』5 割超」一橋新聞 .
- 井門康司 (2024a). 「工学部での女子学生の増員について」『工学教育』 **72**(5), 1.

- 井門康司 (2024b). 「名古屋工業大学における女子推薦入試の実施とその効果について」『工学教育』 **72**(1), 1_20-1_25.
- 井村順一 (2023). 「D&I 推進に向けた女子枠入試の導入 - 東京工業大学の事例をもとに -」『公益社団法人日本工学教育協会 2023 年度 工学教育研究講演論文集』 58-59.
- 近藤科江 (2025). 「『女子枠』『女性限定公募』は女性を貶めているのか? ~公平な評価ができる社会の実現のために~」『日本女性科学者の会学術誌』 **25**, 10-17.
- 國武悠人 (2025a). 「米国判例の変化と日本への示唆: STEM 分野のアファーマティブ・アクションと DEI」『工学教育』 **73**(2), 2_2-2_6.
- 國武悠人 (2025b). 「女子枠は『男性差別』なのか? 一学術的批判を踏まえた代替案の模索」『工学教育研究講演会講演論文集』 2025, 第 73 回年次大会, 256-257.
- Kunitake, Y. (2025). "Affirmative action in Japanese higher education: A critical examination of DEI implementation," *Social Science & Humanities Open*, **101312**.
- Le Nevé, S. (2025年1月20日). "Une école d'ingénieurs privée crée une voie de recrutement 100 % féminine," *Le monde*.
- 宮本友弘・林如玉・久保沙織・倉元直樹・長濱祐幸 (2025). 「東北大学の入学者選抜における男女差の様相——選抜区分に着目して——」『大学入試研究ジャーナル』 **35**, 7-14.
- 茂木洋平 (2025). 「国立大学の入学者選抜における女子枠 (クォータ制) は憲法違反なのか?」『桐蔭法学』 **31**(61-62), 1-22.
- 森田桂花 (2024). 「女子枠と個別試験における情報科目の導入で女子学生増加は期待されるのか - 電気通信大学の事例 -」『情報処理』 **65**(11), e8-e11.
- Murawski, J. (2020年3月7日). "The growing backlash against female-only school programs," *RealClearInvestigations* https://www.realclearinvestigations.com/articles/2020/05/06/a_building_backlash_to_women-only_preferences_123481.html (2025年4月24日).
- 信田理奈 (2023). 「デジタル社会における STEM 人材の多様性とイノベーション - 理工学部の「女子枠」選抜と女子大「工学部」設置の動きを通して -」『秋草学園短期大学紀要』 **40**, 68-83.
- 野崎亜紀子 (2025). 「ジェンダー規範と社会変革: 大学入試女子枠制度から考える」『法学教室』 **03** (534), 21-24.
- 旺文社 教育情報センター (2024). 「大学入試の女子枠, 拡大続く」旺文社教育情報センター. https://eic.obunsha.co.jp/file/exam_info/2024/1108.pdf (2025年4月22日).
- Pieronek, C. (2005). "Title IX and gender equity in science, technology, engineering and mathematics education: No longer an overlooked application of the law," *Journal of College and University Law*, **31**, 291-350.
- Regents of the University of California v. Bakke, 438 U.S. 265 (1978).
- Saliou, M. (2025年1月21日). "Une école privée d'ingénieurs ouvre une voie de recrutement féminine," *NEXT*.
- 佐藤孝・内海房子 (2024). 「工学女子の育成と将来像への課題 - 女子枠入試による次世代増強 -」『公益社団法人日本工学教育協会 2024 年度 工学教育研究講演論文集』 130-131.
- Seaman-Grant, Z. (2022). "Title IX and the alleged victimization of men: Applying Twombly to federal Title IX lawsuits brought by men accused of sexual assault," *Michigan Journal of Gender & Law*, **28**(2), 281-325.
- Sowell, T. (2004). *Affirmative Action Around the World*, Yale University Press, 145-146.
- Students for Fair Admissions, Inc. v. President and Fellows of Harvard College, 600 U.S. 181 (2023).
- 東京科学大学 (2025). 「入学試験状況」Institute of Science Tokyo 理工学系高校生・受験生向けサイト <https://admissions.titech.ac.jp/admissions/admission/admission/data> (2025年4月23日).
- TU Delft (2024年1月26日). "TU Delft Faculty of Aerospace Engineering takes measure for 30% female intake in bachelor's programme," *TU Delft*.
- U.S. Department of Education (2025). "Type of Discrimination Search," *OCR Advanced Search*.
- Utbildningsdepartementet (2010年3月23日). "Urval till högskoleutbildning utan hänsyn till kön," *Regeringskansliet*.
- Yokoyama, H., Ikkatai, Y., McKay, E., Inoue, A., Minamizaki, A., and Kano, K. (2024) "Can affirmative action overcome STEM gender inequality in Japan? Expectations and concerns," *Asia Pacific Business Review*, **30**(3), 543-559.