

第3回

文部科学省科学技術人材育成費補助事業

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(全国ネットワーク中核機関(群))」

全国ダイバーシティネットワークシンポジウム

コロナ新時代を拓く ジェンダー・ダイバーシティの 実現に向けて

実施報告書



全国ダイバーシティネットワーク(OPeNeD)は、ジェンダー平等(男女共同参画)、多様な個性・能力が尊重されるインクルーシブな社会の実現のために、2018年度より、高等教育機関や研究機関、企業等による全国規模でのダイバーシティネットワーク(2020年10月現在、159機関が参画)を構築してまいりました。

中間総括となる今回のシンポジウムでは、コロナ新時代におけるジェンダー・ダイバーシティ実現への加速化に向けてみなさまと考え、実りある議論が繰り広げられました。

プログラム

(敬称略)

13:30 開会

●主催者挨拶



西尾 章治郎

大阪大学 総長(総括責任者)

●来賓挨拶



板倉 康洋

文部科学省 科学技術・学術政策局 局長



相澤 益男

科学技術振興機構 顧問・運営統括、東京工業大学 名誉教授・元学長

I 全体講演

14:00 ●基調講演



ダイバーシティで実現するビューティーイノベーション

島谷 庸一 株式会社資生堂 代表取締役副社長、チーフイノベーションオフィサー

14:30 ●講演



今こそジェンダー・ダイバーシティを一気に進める好機!

福地 敏行 日本アイ・ビー・エム株式会社 取締役副社長(協働機関)

14:50 ●講演



第5次男女共同参画基本計画と若者からの提案

室伏 きみ子 お茶の水女子大学 学長(幹事大学)

II

パネルディスカッション

15:10 ●パネリスト

福地 敏行

日本アイ・ビー・エム株式会社
取締役副社長(協働機関)

室伏 きみ子

お茶の水女子大学 学長
(幹事大学)

小島 明日奈

毎日新聞出版株式会社
代表取締役社長

村木 厚子

津田塾大学 客員教授
大阪大学 男女協働推進センター
招へい教授

西尾 章治郎

大阪大学 総長
(総括責任者)

畑岡 美代

お茶の水女子大学 生活科学部
人間・環境科学科1年

上阪 彩香

大阪大学 数理・データ科学教育
研究センター 特任助教(常勤)

工藤 真由美 ●モデレーター

大阪大学 理事・副学長
(実施責任者)

III

講演

16:10

ジェンダー・ダイバーシティ 実践のステージへ

村木 厚子

津田塾大学 客員教授
大阪大学 男女協働推進センター 招へい教授

16:30 閉会

総司会



吉本 津佳沙

フリーアナウンサー
(大阪大学工学部卒業)

各機関の取組の加速に向け 良い機会になることを期待



板倉 康洋 (いたくら やすひろ)
文部科学省 科学技術・学術政策局 局長

我が国が本格的な人口減少局面を迎える中、男女にかかわらず、優れた能力を持つ方が能力を最大限に発揮し、活躍できるようにすることが重要です。加えて、社会の活力の維持・向上を図る上で、女性の皆様が能力を発揮できる環境を社会全体でつくり、その活躍を促進することが必要となってきました。

科学技術・学術研究の分野においても、研究者コミュニティのダイバーシティを確保し、多様な視点や優れた発想を取り入れ、科学技術イノベーションを活性化していくためには、女性研究者の登用と活躍促進に向けた環境の整備が重要な課題となります。

我が国の女性研究者の割合は2000年代の初頭には11%程度でしたが、2019年度に16.6%まで上昇しています。しかし、諸外国と比較すると、依然として低い水準にとどまっています。また、大学の女性教員は、2019年度時点で教授職で17.4%、准教授で25.1%となっており、男女共同参画基本計画に掲げる当面の目標は達成しました。しかし、引き続き、目標値である教授25%、准教授30%の達成に向けてさらなる努力が必要な状況です。

このような状況を踏まえ、文部科学省は2015年度以降、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」事業を実施しています。研究とライフイベントの両立、女性研究者の研究力向上、上位職への登用などに取り組む大学などをこの事業で重点的に支援しています。

本事業では、2018年度より、各大学における知見の全国的な普及・展開を図るため、大阪大学を幹事機関として「全国ダイバーシティネットワーク」を構築いただき、全国8つの地域ブロックでの活動や、ウェブサイトを活用した取組事例集、さらにはアンケート調査の共有など、積極的に活動を進めていただいているとうかがっています。当初の計画を大きく上回り、全国172もの機関(2020年11月19日現在)に参加いただいております。本日のシンポジウムも、このネットワーク活動の一環として行われるものであり、各機関における今後の取組の加速に向けて、非常に良い機会になることを期待しております。

また、国全体の動きとしては、現在、次期科学技術・イノベーション基本計画の策定、また男女共同参画基本計画についても最終段階の検討が進められているところです。文部科学省としても女性研究者の活躍促進に関する内容が充実したものとなるよう、引き続き取り組んでまいりたいと考えています。

ジェンダーギャップの是正が 新しい時代を切り拓く



相澤 益男 (あいざわ ますお)
科学技術振興機構 顧問・運営統括、
東京工業大学 名誉教授・元学長

本日のテーマ「コロナ新時代を拓くジェンダー・ダイバーシティの実現に向けて」は、まさしく時宜を得たテーマ設定です。ジェンダーギャップ指数というものがあり、経済参画、教育、政治参画、健康の4つの指標で世界ランキングを決めます。残念ながら日本の順位は大変低く、121位です。ジェンダーギャップはそれぞれの国の潜在力であり、ジェンダーギャップの是正が新しい時代を切り拓く重要なポイントとなります。

日本は、最大の潜在力である女性研究者の増強を重点的に推進してきました。文部科学省が進める女性研究者活躍促進事業は現在、3段階目の「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」に入っています。女性研究者はかなりの速度で増大しましたが、国際比較で厳しい状況は変わっていません。

大変興味ある結果があります。文部科学省の科学技術・学術政策研究所が行った意識調査で、学長クラスは2016年度以降、「女性研究者数」「女性研究者が活躍するための環境改善(ライフステージに応じた支援等)」「女性研究者が活躍するための人事システム(採用・昇進等)の工夫」について、大変いい進捗状況という意識です。ところが、女性の回答者の評価はかなり厳しくなっています。

全国ダイバーシティネットワークに期待することを挙げます。まず、ネットワークの構築です。全国規模の機関に参画していただき、素晴らしい実績を挙げています。次に、新型コロナウイルス・パンデミックへの対応ですが、本日のシンポジウムのメインテーマとなり、新たに展開しています。第3点として、ネットワークの継続性です。大きな議論を展開し、継続的に維持されていくことを期待しています。



全国ダイバーシティネットワークの構築と今後の発展に向けて

西尾 章治郎 (にしお しょうじろう)
大阪大学 総長(総括責任者)

文部科学省の科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(全国ネットワーク中核機関(群))」の中間総括として本シンポジウムを開催するにあたり、多数の方にご参加いただきましたことに感謝の意を表します。事業総括責任者として、これまでの取組の報告と、今後の展開について説明します。

本事業では、現実ネットワークである「全国ダイバーシティネットワーク組織」と、仮想ネットワークである「全国ダイバーシティネットワークプラットフォーム」(以下プラットフォーム)の2ウェイ方式を構築しました。この二つのネットワークの好循環により、全国ダイバーシティネットワークを推進してきました。

計画当初は「コロナ禍」を想定していませんでしたが、ウェブサイトを活用したオンライン上のコミュニティ形成が功を奏し、参画機関数は計画を上回って達成しました。これを基盤に4年目以降の新たな展開を目指します。

その成果と工夫した点を説明します。

まず、全国ダイバーシティネットワーク組織については、全国を8ブロックに分け、各ブロックの幹事大学による全国幹事会やシンポジウムを定期的に開催しました。

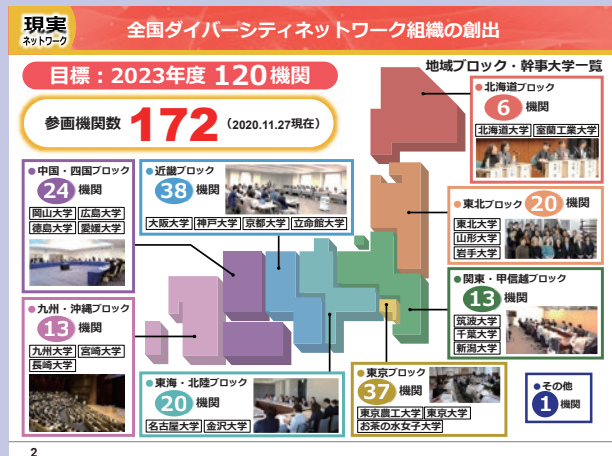
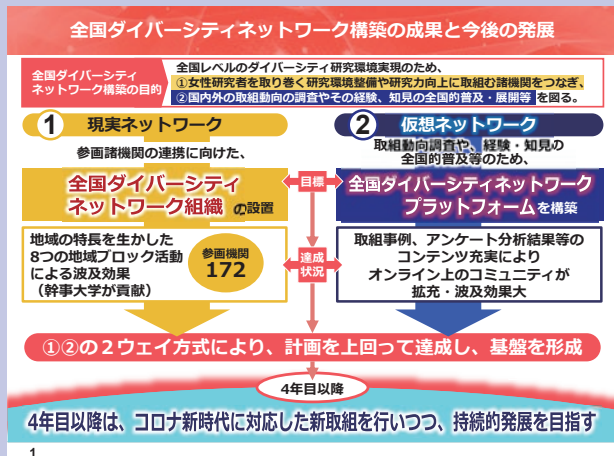
参画機関は約4割が国立大学で最も多くなっていますが、公立及び私立大学を合わせた参画数は国立大学と同じく増えています。今後は、参画機関の多様性に向けた取組を強化する予定です。参画機関のモチベーションを高めるため、「認定証」の授与を実施しました。今後、多様な大学の特性を勘案したグッドプラクティスについて表彰制度を検討するなど、さらなる取組を考えていきます。

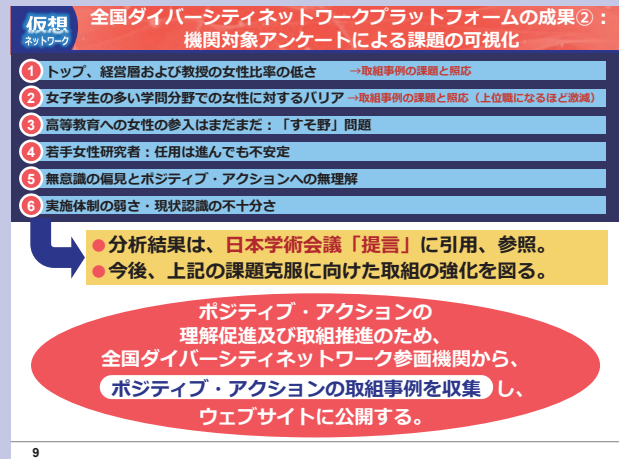
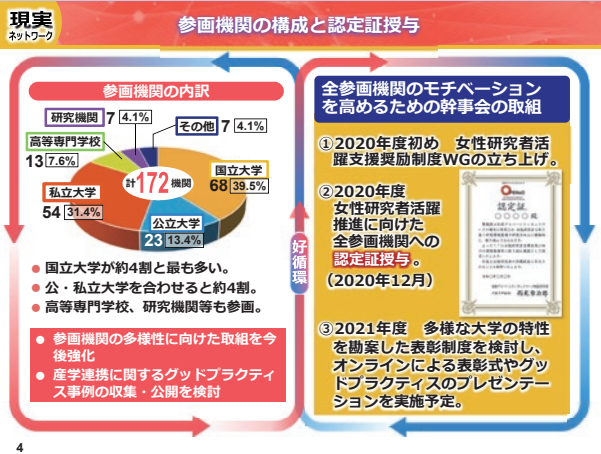
プラットフォームとなるウェブサイトは、全国最大規模のアンケート調査の実施とその分析結果の掲載により、アンケート情報へのアクセス数が最も多くなっています。また、参画機関の取組事例のアクセス数も多いことが分かります。さらに、コロナ禍でもオンラインならではの迅速な情報発信を行い、時宜を得たコンテンツとして、有益な知見を共有することができました。

プラットフォームを活用し、好事例の波及効果を生み出しました。まず、56 機関の取組事例をウェブサイトに掲載しました。取組事例の収集にあたって工夫した点は、六つの課題別分類と成功に向けた留意点の記載です。課題別分類の観点からは、「上位職に向けてのポジティブ・アクションが少ない」ことが分かりました。成功に向けた留意点の観点からは、「トップのコミットメント」の重要性が浮かび上がりました。これがプラットフォームの第1の成果です。

次に、日本学術会議と連携して、国公立大学等を対象とする、初めての大規模調査を実施しました。アンケートから六つの課題を抽出し、ウェブサイトに掲載しました。一つ目の課題は「トップ、経営層及び教授の女性比率の低さ」です。先に示した「上位職登用に向けての取組事例の少なさ」と照応しています。二つ目の課題は、女子学生の多い学問分野での女性に対するバリアです。人文学分野や教育学分野など、学部学生段階では女性が過半数である学問分野でも、課程・職位が上がるほど女性比率が減少しています。女性が多数いるという思い込みから対策をとらない機関があるため、この思い込みを払拭することが重要です。

アンケートの分析結果は、日本学術会議の「提言」にも引用、参照されました。今後も継続的に課題克服に向けた実践活動を





進めます。第一にポジティブ・アクションの取組事例を収集し、プラットフォームで公開する予定です。次に、これを基に全国幹事会で共有し、来年度のシンポジウムにつなげます。以上が第2の成果です。

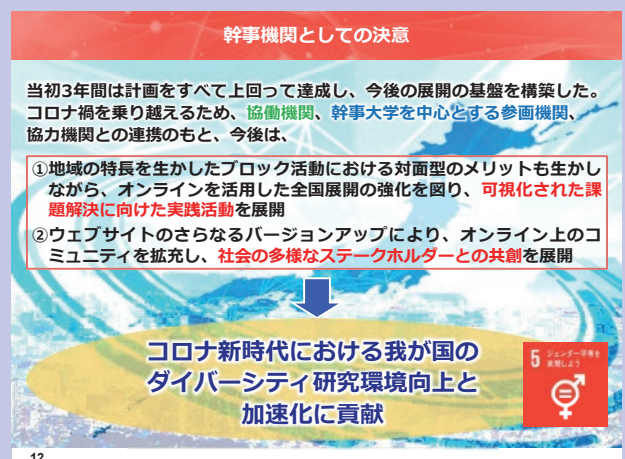
さらに、今後の産学連携のあり方を検討するため、日本アイ・ビー・エム株式会社のリーダーシップにより、企業アンケートも実施しました。浮かび上がった課題は、高等教育機関にとっても非常に参考になるものでした。これが第3の成果です。

全国ダイバーシティネットワーク組織では、地域ブロック活動を展開してきました。プラットフォームでは、男女共同参画活動を推進する地域内の関係機関から個々の研究者へ、さらには企業との連携へとオンライン上のコミュニティを拡充してきました。4年目以降は、国の新たな施策等を踏まえ、オンライン上の多様なコミュニティを発展させていきます。

最後に、幹事機関としての決意を述べます。当初3年間で築いた基盤の上に、ブロック活動における対面型のメリットも活かしつつ、可視化された課題解決に向けた実践活動を展開します。さらに、ウェブサイトのさらなるバージョンアップにより、オンライン上のコミュニティを拡充し、社会の多様なステークホルダーとの共創を展開します。今後、我々はコロナ新時代というべき難局へ立ち向かわなければなりません。見方を変えれば、これは新たなイノベーション創出に向けたチャンスと捉えることもできます。

ジェンダー・ダイバーシティはイノベーション創出の要になると私は確信しています。大阪大学は幹事機関として、皆様と共に、最大限の貢献を行ってまいります。SDGsの目標5「ジェンダー平等」の達成度についても、日本は5年連続で最も低い評価を受けていますので、その貢献につながるよう、この全国ダイバーシティネットワークの取組を推進していきます。

この2年間、女性研究者を取り巻く研究環境整備、意識改革や働き方改革等に取り組む諸機関をつなぐ「全国ダイバーシティネットワーク」の構築を目指して取り組んできました。その中で見えてきた課題や今後の全国ダイバーシティネットワークの発展について、本日のシンポジウムで皆様と議論を進めたいと考えております。





ダイバーシティで実現する ビューティーイノベーション

島谷 庸一 (しまたに よういち)

株式会社資生堂 代表取締役副社長、
チーフイノベーションオフィサー

資生堂は世界に約4万8000人の社員がいます。社員の女性比率は86%、管理職は53%です。取締役、監査役の女性比率も46%と高いことが特徴です。我々は会社のミッションとして、ビューティーを通じて社会をより良くするという意味を込めて「BEAUTY INNOVATIONS FOR A BETTER WORLD」を掲げています。

ダイバーシティが進んだ企業ほどイノベーションがたくさん起きている、という統計データがあります。多様な個性、力、技術を持った人が集まり、さまざまな価値観、知恵、知識が交わることでイノベーションが生まれる。ダイバーシティを進めるには、こ

の構造を認識する必要があります。

化粧品の研究開発は、要素技術の分布が広いことが特徴です。皮膚科学を中心としたライフサイエンス領域、製品の処方や原料開発に必要なマテリアルサイエンス、お客様の情緒価値を高める心理学や脳科学、デジタルテクノロジー——。要素技術の幅は広まる一方です。化粧品の機能的・情緒的な価値を構成する、技術のダイバーシティが化粧品開発の大事なポイントだと考えています。

弊社の研究所には男性、女性、若手、ベテラン、さまざまな国籍も含め、多様な人材がいます。多様な技術バックグラウンドを持った人、ライフスタイルが違う人、価値観の違う人が集まるということが、アイデアが生まれるために一番必要なポイントです。

加齢臭という概念もダイバーシティによって生まれました。若手の女性研究者から「年配の方から臭いが出ている気がする」と意見があり、同席のベテランが「そう言われると自覚することがある」と応じて研究がスタートしました。加齢によって脂肪酸の一つの成分が増えると分かり、それを防ぐ技術を開発しました。このように、多様なライフスタイルや価値観が新たなイノベーションにつながる事例がたくさんあると感じています。

弊社は30年も前から女性の活躍促進のために制度や設備を充実し、女性が働きやすい会社という評価をいただいていた。しかし、育児時期の社員に配慮した制度で就業場所や時間帯の過剰な優遇が日常化し、他の社員に大変な苦勞を掛けたり、業績に直接つながらなかつたりすることがありました。そこで2010年ごろから、働きやすく、かつ業務成果をどう上げるかという課題に取り組ました。

育児そのものもキャリアだと考え、時間を有効に使って業務効率を上げたい、という方がいる一方で、制度に過度に依存して自分のキャリアにブレーキを踏んでしまう方もいます。一律な制度ではかえって不公平を生んでしまったり、本人の意識を損なったりすると学びました。

コロナが雇用環境にも影響を及ぼし、女性活躍が難しい時期になったという考えもあるようです。しかし、在宅勤務が増えることは女性活躍促進に大きなチャンスです。弊社も、働き方に多様性を持てるような新しいワークスタイルに変革しています。

個々人が自分らしく活躍し、輝くことができる。それが「BEAUTY INNOVATIONS FOR A BETTER WORLD」の実現をもたらし、ダイバーシティも自然と進むと考えています。

社内のダイバーシティ



グループ従業員数	約48,000名	従業員の国籍	約70
女性比率			
社員	グループ合計 約86%		
管理職	国内 約38% (2021年11月現在)	グループ合計 約53%	
取締役・監査役	約46%		

COVID-19がもたらしたもの

生活者の価値・意識・行動は不可逆的に変化

社会全体

- 支出の抑制「Value for Money(本源価値)」重視へ
- 在宅時間の長期化、活動のオンライン化 Eコマースへの加速
- 健康・衛生面への意識の向上
- 企業への信頼・サステナビリティへの関心の高まり



社会とともに - 女性研究者を支援

資生堂女性研究者 サイエンスグラント

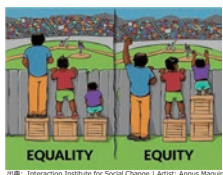
将来リーダーを目指す女性研究者を支援するため2007年に創設。

受賞者には100万円の助成金を贈呈。研究を推進する目的であれば、お子さまの託児費用など女性のライフイベントのサポートなどに幅広く使用出来ることが特長。昨年までの受賞者119名のうち、約4割の方が受賞後に自らの研究室を設け、研究活動に邁進されている。

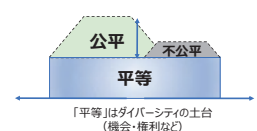


マネジメントとして大事だと思うこと

- ✓「平等」と「公平」のバランス
- ✓個を活かすマネジメント



一人ひとり、状況や条件は異なるもの。
公平にしようと、
誰かによって「不公平」が生じることも





今こそジェンダー・ダイバーシティを 一気に進める好機！

福地 敏行 (ふくち としゆき)

日本アイ・ビー・エム株式会社 取締役副社長(協働機関)

私は営業畑一筋ですが、7～8年前からはダイバーシティ＆インクルージョンのスポンサーとして「女性」や「LGBT+」などのコミュニティメンバーと一緒に活動しています。日本アイ・ビー・エムは1937年の創立後、既に1960年代には男女同一賃金制が敷かれていました。日本での男女雇用機会均等法制定の20年ほど前です。最初は「IBMってどんな会社？ 外資系だしよくわからない」といった環境のもとで、給与や定年などを男女一緒にする取組を継続した結果、優秀な人材の獲得という観点でダイバーシティは価値があることを見出したんだと思います。

女性の割合は20年前と比べ社員数では13%から23%に増えました。一方、全世界170数カ国、30数万人の社員では34%です。管理職は20年で1.8%から14%になり、20年前に1人だった役員級は16%に増えました。「これだけ増えた」とも言えますが、実感としては「まだまだ、これから」です。

「変えていこう」と女性たちが立ち上げたコミュニティを紹介します。一つは1998年に発足したJWCです。女性の営業やコンサルタント職が中心で、女性社員が関心を持ちそうなトピックスを発信してきました。女性社員へのインタビューで「マネジャーになりたくない理由は？」を尋ねたところ、魅力を感じない、大変そう、向いていない、バリバリやる人でないと務まらないのではないかと、自分にできるだろうか、できるかもしれないけど今じゃない、などが出てきました。ちゃんと話を聞いて動機づける、準備を進める、背中を押す、という活動が重要であると見えてきました。

もう一つは2005年に発足したCOSMOSです。これは女性技術者・研究者のコミュニティです。ここで「仕事が好きか、仕事を続けたいか、管理職になりたいか？」と聞くと、男女の違いはなく、仕事は続けたいし好きだけど管理職にはなりたくないメンバーが多いことが分かりました。また、「上司から難易度の高い仕事を任せられていると思うか？」と聞くと、「はい」は男性が63%、女性が33%でした。これは上司である男性のアンコンシャスバイアスです。女性に難しい仕事を任せたらかわいそうだ、と勝手なバイアスをはってしまっています。もう一つ見えてきたのは、女性はリスク管理能力(危機回避能力)が非常に高いため、この仕事は大変そうだと察したら回避してしまう傾向があるということです。男性は、失敗もするがチャレンジを乗り越えて大きく成長するということがあるけれど、女性はそういう機会が少なかったのではないかと、ということも見えてきました。

さらに、なりたくないと言っていたけれど管理職になった女性に、「チームリーダーであることに誇りを感じるか？」と尋ねると、圧倒的多数の女性が誇りを感じリスクテイクする覚悟を示しました。機会を作ることの大切さが分かりました。

女性管理職育成プログラム「W50」では、各部門から推薦された女性に各々役員がスポンサーとしてアサインされ、動機付けし、

管理職になるまでサポートをします。2019年から始め既に半数の女性が管理職に就任しました。

ジェンダーダイバーシティを進める鍵は、経営の最重要テーマの一つとして風土作りをし、各部門のリーダーが自ら実施することに尽きます。今のニューノーマルの環境下でスピード感を持って大胆に変革することを誰もノーと言いません。働き方も大きく変わり、時間や場所などの制約は解かれ環境は追い風です。優秀な人が集まり、挑戦し、組織として存続・成長するためにも本気でジェンダーダイバーシティに取り組む千載一遇の好機だと考えます。

はじめに - 「皆様にご紹介したいこと」

企業(IBM)としての取り組み：
・ダイバーシティ＆インクルージョンの歴史
・これまでの進捗、現状の課題と今後の活動

そもそも、

ダイバーシティ = カタチ・状態
「色々なタイプ・スキルの人がいる」
インクルージョン = ココロ・振る舞い
「互いを認め、尊重し、受け入れる」

このレベルまで持っていくためには、

社員自らが変革するカルチャー：コミュニティ活動

職種別にカウンシルやコミュニティを設置
当事者が現状把握・課題分析を行い施策の提言や様々な活動を実施。



JWC
(Japan Women's Council)

- ・1998年に発足
- ・女性営業職・コンサルタント職
- ・2019年から男性社員も参画





COSMOS

- ・2005年に発足
- ・女性技術者・研究者コミュニティ
- ・組織を超えたネットワーク構築



COSMOS提言書

COSMOS活動を通して得た知見、体験から
導き出された女性技術者活躍のための提言

【提言の骨子】

- ・技術者としてのキャリアロードマップづくりのサポートが必要
- ・女性技術者に対するアンコンシャスバイアスの解消
- ・女性技術者向けの仕事と家事と育児のバランス施策の策定

ジェンダーダイバーシティのカギは？

大学・企業レベルは経営重点テーマとしての文化・風土作りをすると同時に、各種プログラムに落とし込んで各部門のリーダーが自らリードする。
— ベンチ・プログラム（後任候補計画）
— コミュニティ（女性、職種別、リーダー）等

スポンサーをアサインしてReadinessを高めていく
(Next Position、心、スキル、など)

New Normalは一気に進めるチャンス！
(スピード感を持って大胆な変革をする環境)
・優秀な人材が集い、挑戦し、存続・成長するためにも、経営最重要テーマとして取り組む



第5次男女共同参画基本計画と 若者からの提案

室伏 きみ子 (むろふし きみこ)
お茶の水女子大学 学長(幹事大学)

男女共同参画会議で私が関与した「第5次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」についてお話しします。

男女共同参画基本計画は、1999年に成立した男女共同参画基本法に基づき、政府などが取り組むべき施策をまとめた計画です。5年ごとに見直され、今が新たな計画の策定期です。約1年間の議論を経て「基本的な考え方」が策定され、パブリックコメントなどで広く意見を求めた後、2020年11月に内閣総理大臣に答申されました(同年12月25日に閣議決定)。

2003年に決定された202030目標は、社会のあらゆる分野で2020年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%となることを期待し、各分野の取組を推進するという目標です。しかし、17年を経た現在、全ての分野で30%の水準に達していません。特に遅れている政治分野では、立候補や議員活動と家庭生活との両立が困難、女性候補者や女性政治家に対するハラスメントなどが原因だと言われています。社会全体では、根深く残る固定的な性別役割分担意識、アンコンシャスバイアスが女性活躍を阻む大きな要因になっています。

毎年、世界経済フォーラムが公表するジェンダーギャップ指数2020では、153カ国中でとても先進国とは言えない121位。前回も149カ国中110位でした。そこで「基本的な考え方」では、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を目指して目標が設定されました。2030年代には誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指す内容です。

11の分野での現状と目標が掲げられています。第1分野は政策・方針決定過程への女性の参画拡大。第2分野は雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和。第3分野は地域です。

第4分野は科学技術・学術における男女共同参画の推進です。男性視点で行われてきた研究開発を見直し、男女の心身の違いやニーズを踏まえ、性差を考慮した研究開発を進めること——などを今後5年間に達成するという計画が記載されました。

第5分野は女性に対するあらゆる暴力の根絶。第6分野は貧困対策と多様性の尊重。第7分野は生涯を通じた健康支援。第8分野は防災・復興等に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大。第9分野は各種制度等の整備。第10分野は教育・メディア等を通じた意識改革と理解促進。第11分野は男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献です。

パブリックコメントの募集に際し、ユース団体からの提言が提出されました。そこでは、2003年からのジェンダー主流化に向けた動きの中で、若者の声が十分に反映されてこなかったことから、若者が脆弱な立場に置かれ、男女差別や、セクシャルマイノリティへの差別・暴力に加えて、人種的・民族的マイノリティや障害者への差別などが複合的に存在するとの分析に伴い、男女二元論に限定されることなく全ての人が個性と能力を十分に発揮できる公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会——などを目指すべき社会として挙げています。日本と世界の未来を担う若い人たちからの貴重な意見を、ぜひ今後の政策策定に生かしていただきたいと願っています。

政策・方針決定過程への女性の参画拡大を 目指した **新しい目標**の設定

新しい目標

2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、**指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会**となることを目指す



そのための通過点として、**2020年代の可能な限り早期に、指導的地位に占める女性の割合が30%程度**となることを目指して取組を進める

若者からの提言:ユース団体として連携して提言を提出 「第5次男女共同参画基本計画パブリックコメントに伴うユースからの提言」(gender.go.jp)

- 2003年からのジェンダー主流化に向けた動きの中で、若者の声が十分に反映されて来なかった
- 若者が寄与することの重要性に対する十分な認識と評価がなされていないことから、社会において脆弱な立場にある
- 男女、セクシュアルマイノリティへの差別、暴力に加えて、人種的・民族的マイノリティや障害者への差別などが複合的に存在する

目指すべき社会



1. 男女二元論に限定することなく、全ての人が個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
2. 人権が尊重され、尊厳をもって個人が生きていくことのできる社会
3. 仕事と生活の調和が図られ、充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることが出来る社会
4. あらゆる分野で男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている取組を行い、国際社会と強調する社会



●パネリスト

福地 敏行
室伏 きみ子
小島 明日奈
村木 厚子
西尾 章治郎
畑岡 美代
上阪 彩香

日本アイ・ビー・エム株式会社 取締役副社長(協働機関)
お茶の水女子大学 学長(幹事大学)
毎日新聞出版株式会社 代表取締役社長
津田塾大学 客員教授、大阪大学 男女協働推進センター 招へい教授
大阪大学 総長(総括責任者)
お茶の水女子大学 生活科学部 人間・環境科学科1年
大阪大学 数理・データ科学教育研究センター 特任助教(常勤)

●モデレーター

工藤 真由美

大阪大学 理事・副学長(実施責任者)

(敬称略)

パネルディスカッションは5名のパネリストと未来を担う若手研究者ならびに学生との対話という形式をとりました。女性研究者の活躍できる未来を見据え、活発な議論が交わされました。

工藤 次世代を代表して畑岡さんと上阪さんに問題提起していただき、他の5名との対話という形で進めます。

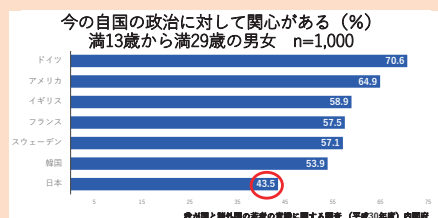


畑岡 私は「#男女共同参画ってなんですか」という企画に参加し、「第5次男女共同参画基本計画パブリックコメントに伴うユースからの提言」を内閣府男女共同参画会議及び橋本聖子担当大臣に渡しました。



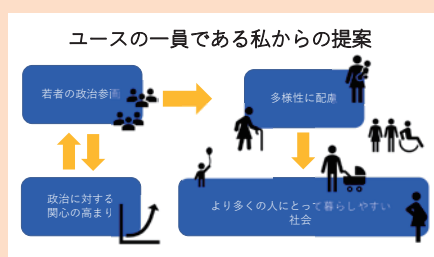
「#男女共同参画ってなんですか」はパブコメ募集を受けて組織され、30歳以下の有志16名からなります。私たちの意見も適宜取り入れていただけることになりました。

本日は、政治など計画策定の場において、多様性に配慮するためにユースを参加させる必要がある、という問題提起をします。内閣府が平成30年度に各国の若者に行った意識調査によると、自国の政治に関心がある若者は日本は43.5%で、ドイツ、米国、英国、フランス、スウェーデン、韓国の中で最低でした。



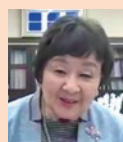
また「子供や若者が対象となる政策や制度は子供や若者の意見を聴くべき」と考える一方で、「私個人の力では政府の決定に影響を与えられない」と無力感を抱く若者が多いことが明らかになりました。

私も政治に対する無力感を感じていましたが、提言が反映されたことで、私たちの声も計画策定の場に届けてよいのだ、もっと届けたいと考えるようになりました。



ユースの政治参画が高まればユースの無力感が減り、政治に対する意識が高まります。多様性への配慮も高まり、より多くの人にとって暮らしやすい社会を築くことができます。

室伏 ユースから提言があったことは素晴らしいことです。若い人たちの積極的な提案が、日本の未来を作ることになると思います。



福地 多様性は政治や企業経営の世界で最重要課題の一つです。若者が現状を正しく理解し、課題意識を持って提言していくことは変革の原動力になります。



台湾のオードリー・タンさんは2016年に35歳の若さでデジタル担当大臣に就任しました。台湾政府が大きく変わっていく中で若者たちの意見を聴き始めた時、デジタルという自分の強みを生かして参画しました。デジタル変革だけでなく、若者と高齢者をつなぐ、性別を超えてつなぐ、政府と社会課題をつなぐ——というダイバーシティ・アンド・インクルージョンにも力を発揮しています。

小島 今年は新聞がよく読まれました。新型コロナウイルスの感染状況や政治家、専門家の発言が命や暮らしに直結していたからだだと思います。特に女性リーダーが目立ち、ドイツのメルケ



ル首相やニュージーランドのアーダン首相は人々の心に響くメッセージを発しました。一方日本では、特別定額給付金の支給先が世帯主だったためDV被害者らに給付金が届かない問題が指摘されました。政策にジェンダーの視点が生かされることがいかに重要か、誰もが実感したはずです。



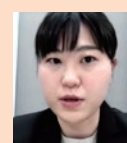
西尾 2025年の大阪・関西万博に関して、学生が大学の壁を越えて連携し、提言するということを実現したいと考え、サポートしています。日本の政治を変える若者の活動を、我々がどう支援するかが重要になってきます。



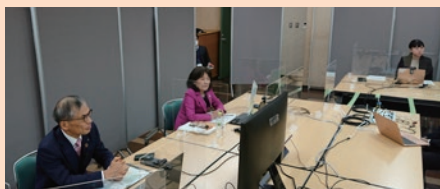
畑岡 メルケル首相が自粛期間中、子供に向けて「我慢してね」とメッセージを送っていたのが記憶に残っています。ドイツでは子供も1人の人間だと認めているんだと伝わってきて、日本も見習ってほしいなと思いました。

工藤 全国ダイバーシティネットワークは日本学術会議と共同でアンケート調査をし、大阪大学のワーキングで対象を大学に絞って分析しました。上阪さんはそのメンバーです。

上阪 多くの若手研究者は私のような任期付きの不安定な状況にあります。そのような立場から話をします。



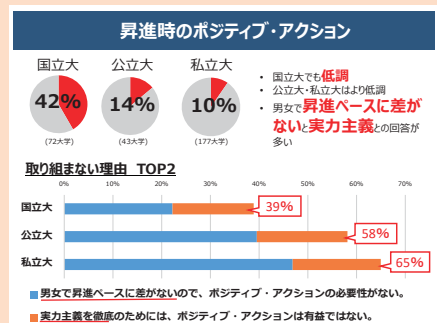
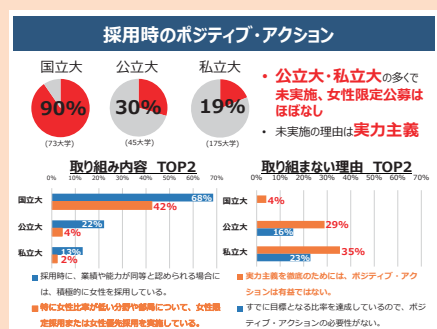
理工系分野の女子学生や女性研究者の少なさは知られていますが、分析によると、文系分野も含む全分野で上位職になるに従い女性比率が下がる傾向がありました。



コロナ禍でリモート開催となった今回のパネルディスカッションの様子。モニター越しに活発な意見交換が交わされた

教授職で女性比率が30%を大きく超えるのは看護、家政の2分野に限られます。

解決策としてポジティブ・アクションがありますが、未実施の公立・私立大学が多くありました。採用時のポジティブ・アクションは「業績・能力が同等と認められる場合に積極的に女性を採用する」が主で、女性限定公募といった積極的な取組はあまり実施されていません。取り組まない理由は「実力主義の徹底に有益ではない」という回答が多くみられました。



昇進時のポジティブ・アクションとなると、取り組んでいない大学が大半です。理由は「男女で昇進ペースに差がない」と「実力主義の徹底に有益ではない」が多くみられます。

アカデミックの懇親会で「女性は結婚して、仕事は辞めますよね?」と言われたことがあります。無意識にでもそう思われているのであれば、チャンスやポジションの獲得から排除されるのではないかと悩んだ時期もあり、このような考えを持っている方が採用側にいることを不安に思っています。

ポジティブ・アクションは、組織として女性研究者に「期待してます」「頑張ってください」という励ましのメッセージになると思います。

西尾 さらにポジティブ・アクションが必要になっています。参画機関の皆さんからグッドプラクティスを提供していただい

て共有し、全国的に実行することが大事だと思います。私自身も、任期付きの女性研究者を総長の裁量経費でパーマネントな上位職に登用するなど積極的に進めています。

室伏 社会に根強く残るアンコンシャスバイアスのため、女性研究者が少なからず不利な状況に置かれています。研究費の獲得、各種の賞の受賞、採用や昇任などにおいても、公平に評価されているとは思えない例が散見されます。「実力主義」と言う審査員も結構います。

科学技術・学術分野の女性たちを元気づけられるように、今回の第5次男女共同参画基本計画の精神を大学や研究所の方々に浸透させ、協力して計画の実現を目指すべきだと考えます。

小島 「引き上げようにも女性が少ない」という声も確かにありますが、裾野を広げる取組も始まっています。兵庫県立大学では工学部学校推薦型選抜で、女子学生特別区分として15人を割り当てています。芝浦工業大学の女子限定公募制推薦入学者選抜も工学部で計15人です。「近年特に最先端技術開発や製品開発等さまざまな場面において女性の活躍できる機会が広がっている」と明記されています。

上阪 同年代の研究者はアンコンシャスバイアスを知らない人の方が多いという印象です。国際会議で海外の研究者から、日本は先進国なのに女性研究者が少ないのはなぜかと質問を受けたことがあります。ジェンダー平等が海外、特に欧米で日本とは異なるスピードで進む状況を見ると、このままで大丈夫かなと不安です。アンコンシャスバイアスは誰もが持つもので、どのような影響があるかを若手研究者にいか理解してもらうかが課題になります。

工藤 学術会議との共同アンケート調査でも、無意識の偏見を気付かせるための教職員研修あるいは授業を実施しているか質問した項目があり、国公私立大学で25%以下でした。

村木 男女共同参画という言葉を作る時に、「男女平等」にするか「男女共同参加」にするかなどの議論がありました。

「参加」はできているものに乗っかるだけ、「参画」は議論にも参加することだと言って、参画という言葉を使いました。この男女



共同参画という舞台に若い人が参画してくださるのはうれしかったです。

大人からは政治への無関心と見えたものが、若い人の側から見ると無力感の裏返し。視点を変えると新しい発見があります。畑岡さんには引き続き発信をしていただき、さらに次の世代へバトンをつなげて、若い人が発信し続ける仕組みができれば、と思いました。

上阪さんの分析では、教育や研究の分野での意識の遅れがショックでした。特にポジティブ・アクションの取組や理解が、20年くらい前の企業のレベルかなと思いました。

工藤 テーマの「コロナ新時代」に関連してみなさんに発言をお願いします。

福地 ダイバーシティ・アンド・インクルージョンは追い風にあります。周りがいろんな働き方を認めるという文化ができてきました。今できないと、きっとずっとできません。

小島 コロナ禍で女性の暮らしは大きな影響を受けました。雇用不安、子育て・介護の負担の増加、DV被害の増加。自殺者も増えています。こうした事実を掘り下げる報道が少なかったのではないかと感じています。各新聞が、コロナ後の世界について著名人に聞く大型インタビュー記事を掲載しましたが、登場するのは圧倒的に男性でした。メディアももっとジェンダー平等に留意すべきです。

西尾 全国ダイバーシティネットワークは、最初から仮想ネットワークも構築していました。このためコロナ禍でも活動できました。コロナ新時代において、この2ウェイ方式をさらに発展させたいと思っています。

日本の女性活躍推進を担う学生や若手の方々が今後、世代を超えて交流し、時代を大きく変える中心となっていたきたいと期待しています。

村木 コロナは社会の弱い部分をあぶり出したところがあります。自分たちが住んでいる社会がどうなのか、日頃から感度を上げて見ておかねばならなかったと思いました。大変つらい試練ですが、逆に混乱期は物事を変えうるチャンスです。ダイバーシティに関してはチャンスが到来したと思って果敢にチャレンジしないといけないなと思いました。最初からこのプラットフォームがあったという先見の明を生かして、もっと前に進めましょう。



ジェンダー・ダイバーシティ 実践のステージへ

村木 厚子 (むらき あつこ)

津田塾大学 客員教授

大阪大学 男女協働推進センター 招へい教授

今日出てきたキーワードのおさらいをしながら話します。まず、女性のための女性活躍とか、ゆとりがあったらやる、はやりだからやる、というのは終わって、本気でやらなくてはいけないという話が出ました。人口減少の日本で、社会の支え手である現役世代の半分以上を占める女性を使わないことは許されません。

組織のためにダイバーシティが大事だということは定着してきました。同質性の強いメンバーだけでチームを作ると、忖度が働いて古い仕組みの危なさに気付かないことがあります。多様なメンバーを入れておかないと、環境が大きく変わった時に組織そのものが死んでしまいます。理屈としてここまで理解する人が増えた今、日本に足りないのはスピードではないでしょうか。

ジェンダーギャップ指数の153カ国中121位という数字のつらさは何度も話に出ました。この数字はずるずると落ちていきます。私が公務員だった時、「日本は男女共同参画を一生懸命やっている。なぜ順位が落ちるんだ」と事務局に聞きました。事務局の答えはこうでした。「日本は良くなっています。ただし他の国はもっと速いスピードで良くなっています」。頭を殴られた気分になりました。

今日の話の中で、ポジティブ・アクションがやられていないというのはショックでした。20年くらい前に議論したのにな、という思いです。

女の人自身が昇進したがないという問題も話に出ました。大きな壁の一つは、アンコンシャスバイアスです。もう一つは、女性は自己評価が厳しいということが言われています。例えば、40歳くらいの男性が「そろそろ課長だよな」と思う一方で、女性は「相当優秀じゃないと課長にはなれない」と思っています。そろそろかなと思っている平凡な男性と、まだ無理かもと思っている優秀な女性を比べて、男性を昇進させているケースがあるわけです。やはり本当の意味の実力主義でやらなくてはけません。

働きがいも提供できる組織になることは、女性も男性も本当に活躍できる土壌作りになると思います。ペースになる働き方改革でやるべきことは三つです。長時間労働をやめ、家族を大事にして健康を維持できるようにする、もう一つはコロナ禍で分かってきたように、場所や時間を超えて働く柔軟性です。最後に、いろいろな働き方をする人を公平に評価し、公平な賃金制度を作ることです。

変化の速い時代が来ます。変化に対応するため何が必要でしょうか。日本は技術が素晴らしい。人のスキルも素晴らしい。ただ、異なるものとつながることが苦手です。異なるものとつながって化学変化を起こせるようになれば、日本は新しい価値を生み出せる国になります。

ダイバーシティネットワークというプラットフォームの力を使い、変化を起こしたいと思います。風土は風の人と土の人が作る。ニュー

カマーとその分野でずっと努力をした人が一緒に作る、というこの言葉が私は大好きです。

在宅勤務はできないってみんな言い続けていました。しかし、コロナのおかげで、「やらない言い訳」が多かったと発見できました。言い訳を捨てて本当にできることがあるんじゃないかという思いを持ち、一緒に実践のステージに進みたいと思います。

ポジティブ・アクションとは？

- ・「ポジティブ・アクション」とは、固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと、企業が行う自主的かつ積極的な取組のことです
- ・ ポジティブ・アクションは、単に女性だからという理由だけで女性を「優遇」するためのものではなく、これまでの慣行や固定的な性別の役割分担意識などが原因で、女性は男性よりも能力を発揮しにくい環境に置かれている場合に、こうした状況を「是正」するための取組なのです

女性の活躍推進協議会(座長: 浜田広 株式会社リコー取締役会長)
「ポジティブ・アクションのための提言」2002年

ポジティブ・アクションの必要性和効果

- ・ 労働意欲、生産性の向上一性にとらわれない公正な評価により活力を創出ー
- ・ 多様な人材による新しい価値の創造ー多様な個性による新たな発想ー
- ・ 人材の確保ー選ばれる組織へー
- ・ 外部評価(組織イメージ)の向上一人を大切にするというイメージの獲得ー

コロナでわかったこと

やればできる

今までは、「やらない言い訳」が多かっただけ

大学・企業の変革主導に期待

「ジェンダー・ダイバーシティ」シンポ

@大学



オンラインで配信の画面を見大
阪の西尾孝典（左）と工藤聖長
大阪府吹田市の大阪大学で2020
年12月14日

主催した「全国ダイバーシ
ティネットワーク」は大学や研究
機関、企業の連携組織で、多様
な個性や能力が尊重される社会
を目指す。女性研究者の育成や
研究環境の向上に取り組む。2
018年11月に発足し、176
の大学・機関が参加している
(2021年12月現在)。

昨年12月、シンポジウム「コロナ新時代を拓くジ
ェンダー・ダイバーシティの実現に向けて」がオンラ
インで開催された。大学・企業関係者らが、企業の先
進的な取り組みや、国が策定した「第5次男女共同参
画基本計画」を題材に、ダイバーシティ（多様性）
を進める上での課題や今後の展開について議論した。

「技術革新生む」

バーシティの実現には「平等
や公平のバランスが大切であ
らゆる社員が個人として活躍で
きる」ことが重要」と断った。
日本アイ・ビー・エム(株)の
執行副社長は「ダイバーシティ
は、多様な個性の違いを認め、
尊重し受け入れるインクルーシ
ョン(包括)の状態に達してこ
そ意味をなす」とし、このレベ
ルにするために「大学や企業が
最重要テーマと位置付け、推進
には各部門のリーダーが自らの
仕事のひとつとして目標を設定し
て変革をリードすることが大切
だ」と強調した。

お茶の水女子大の室伏きみ子
学長は「第5次男女共同参画基
本計画」の策定に関わった立場
から、計画の概要や基本的な考
え方を説明した。

政策に若者参画を

パネリストはカシヨウで
は、大阪大の工藤眞由美副学長
がモデレーターを務め、お茶の
水女子大一年の畑岡美代さんや
大阪大数理・データ科学教育研
究センターの上阪彩香特任助教
が課題提起した。
畑岡さんは第5次男女共同参
画基本計画のパブリックコン
ト(意見公募)に声を届けた

大学・上位職ほど女性少なく

全国ダイバーシティネットワークは2019年
に、日本学術会議と連携して、全国約800大
学を対象に男女共同参画の取り組みを調査し
た。女性比率を学部生、修士課程、博士課程、
助教、准教授・講師、教授の別にみると、理
工系、文系ともに上位職になるほど右肩下が
りになり、特に文系や薬学部など女子学生の
多い分野はその傾きが激しい。

シンポジウムでこの結果に触れた同ネット
ワークの総括責任者、西尾・大阪大学長は「男
女共同参画の遅れという意味では深刻な問
題。『女性が多数いる』という思い込みで上
位職を増やす対策を取れなくなっており、思
い込みを払拭していくことが重要」と述べ
た。同ネットワークは仮想ネットワークも構
築し、調査研究を通じて課題の可視化や国内
外の優れた取り組みをウェブサイト(https://www.opened.network/)で公開して
いる。

「無意識の偏見」

パネリストからは、課題の解
決に必要なポイントが示され
た。室伏・お茶の水女子大学長

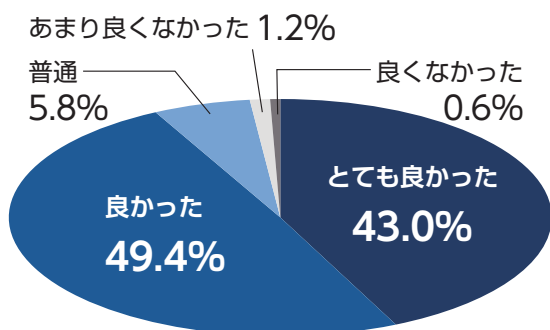
は「女性研究者がアンコンシャ
スバイアス(無意識の偏見)に
より不利な状況に置かれている
例が少なくない。能力を公平に
判断して若い人に夢や希望を与
えることが大事」と指摘した。
津田塾大客員教授の村木厚さん
は「大学におけるポジティブ
アクションを進めるには、企業
と連携して共通理解を深めると
よいのでは」と提案し、毎日新
聞出版の小島明日奈社長は「ア
カデミックの世界でジェンダー
・ダイバーシティを実現する
には、研究の評価法や働き方を
抜本的に見直すことが不可欠
と話した。

最後に同ネットワークの総括
責任者である西尾孝典・大阪
大学長が「コロナ禍の現状を踏ま
え『先行き不透明で不安な状況
が続くと予想されるが、インベ
ンションを起こす』では絶対好
ましくない。ジェンダー・ダイバ
リティがその要となる」と結
べた。【石村綾子・写真も】

●全国ダイバーシティネットワークシンポジウム 参加者アンケート

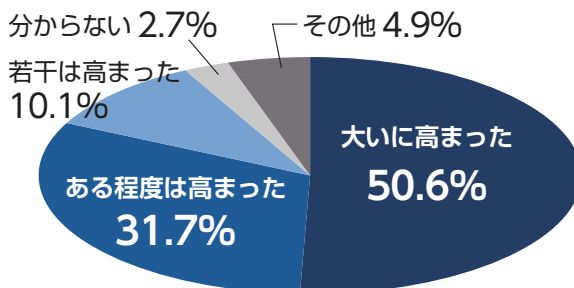
質問

このシンポジウムに参加して、
いかがでしたか。



質問

このシンポジウムに参加して、
ジェンダー・ダイバーシティ、
特に女性研究者の活躍促進に関する
あなたの関心は高まりましたか。



○-Progressive Initiatives of
Empowering Network for Diversity

全国ダイバーシティネットワーク事務局(大阪大学男女協働推進センター内)
〒565-0871 大阪府吹田市山田丘1番1号

TEL: 06-6105-6059 FAX: 06-6879-4406 E-mail: info@opened.network

WEB Site: https://www.opened.network/

文部科学省科学技術人材育成費補助事業
「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ
(全国ネットワーク中核機関(群))」

2021年3月発行

