

第6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総括シンポジウム

# つなげよう さらなる未来へ

2023年

11月28日(火)

13:30~16:00 オンライン開催

主催：全国ダイバーシティネットワーク

開催担当：大阪大学

実施報告書



## 第6回 全国ダイバーシティネットワーク総括シンポジウム

# つなげよう さらなる未来へ

## プログラム（敬称略）

### 13:30 実施機関挨拶

**西尾 章治郎** 大阪大学 総長

**千葉 一裕** 東京農工大学 学長

**曾和 信子** 日本アイ・ビー・エム株式会社 IBMコンサルティング  
事業本部 シニア・デリバリー・エグゼクティブ

### 13:45 来賓挨拶

**柿田 恭良** 文部科学省 科学技術・学術政策局長

**山村 康子** 科学技術振興機構 プログラム主管

### 13:55 基調講演①

「ダイバーシティ&インクルージョンで豊かな社会へ」

**上田 奈生子** 経済協力開発機構（OECD）東京センター所長

### 14:25 基調講演②

「女性活躍推進 ～賃金格差解消に向けた課題の構造化～」

**矢島 洋子** 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社  
執行役員 主席研究員

### 14:50 休憩

### 15:00 パネルディスカッション

「大学ネットワーキングが目指すべきもの」

モデレータ：**島岡 まな** 大阪大学 副学長・ダイバーシティ&  
インクルージョンセンター長

パネリスト：

**大隅 典子** 東北大学 副学長

**仲谷 善雄** 立命館大学 学長

**吉江 尚子** 東京大学 副学長

**山村 康子** 科学技術振興機構 プログラム主管

### 15:50 全体総括

**村木 厚子** 津田塾大学 客員教授、大阪大学 招へい教授



西尾 章治郎  
大阪大学 総長（総括責任者）

本事業では、女性研究者を取り巻く研究環境の整備や、研究力向上に取り組む様々な機関をつなぐ全国的なネットワークの構築、及び国内外の取組の調査やその知見、好事例の普及・展開を図ることを目的に、2018年度から「全国ダイバーシティネットワーク」の構築を進めてまいりました。より具体的には、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」の二つのネットワークを構築しました。その結果、全国規模のネットワークへと拡大し、現在の参画機関数は185機関に及びます。本事業を通じて、多様な好事例と先進的な取組の共有が促進され、参画機関における自立的な女性活躍推進につながりました。ご参画いただいております各機関の皆様におかれましては、女性研究者の活躍促進に向けた環境整備等に鋭意取り組まれていることに、心より敬意を表します。本事業において実施した大規模アンケートの分析結果が、本年8月に日本学術会議の提言として公表されました。今後、政策に反映されていくことが大いに期待されます。

さて、本事業は今年度で最終年度を迎えることから、今回は、これまでの取組を「総括」するシンポジウムとして開催いたします。基調講演を賜ります、経済協力開発機構東京センター所長の上田 奈生子様、三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社執行役員 主席研究員の矢島 洋子様には、それぞれ国際的な観点と企業における視点からお話をいただきます。

また、パネルディスカッションでは、本ネットワークの参画機関から、東北大学副学長の大隅 典子先生、立命館大学学長の仲谷 善雄先生、東京大学副学長の吉江 尚子先生に、そして、本事業をご支援いただいております、科学技術振興機構からは、プログラム主管の山村 康子様にご登壇を賜り、ネットワークのあり方についてディスカッションをしていただきます。最後に、津田塾大学客員教授で、本学の招へい教授もお務めいただいております村木 厚子先生に、本シンポジウム全体の総括をいただきます。

先ほども申し上げましたとおり、本事業は今年度をもって終了となりますが、本シンポジウムのテーマ「つなげよう さらなる未来へ」のとおり、終了後においても、全国ダイバーシティネットワークといたしまして、これまで培った全国の諸機関の組織的なつながりを有効に活用し、引き続き日本全体のダイバーシティ推進の底上げに貢献してまいりたいと考えております。

皆様方におかれましては、今後とも本ネットワークの活動にご支援をいただきますよう、この場を借りてお願い申し上げますとともに、各機関におかれましても女性活躍がますます発展しますことを祈念いたしまして、開会のご挨拶といたします。



千葉 一裕  
東京農工大学 学長

全国8ブロックの幹事大学・参画機関の関係者の皆様のご支援のもと、本事業は最終年度となる6年目を迎え、この日を迎えることができました。心より感謝申し上げます。

女性研究者の活躍及びダイバーシティの推進は、世界レベルの教育研究活動を進めていく上で、我が国の最も重要な施策の一つとして位置づけられています。全国ダイバーシティネットワーク組織では、全国を北海道、東北、東京、関東・甲信越、東海・北陸、近畿、中国・四国、九州・沖縄地域の8ブロックに分け、各ブロックの幹事大学が一堂に集まる全国幹事会を開催し、各地域の特徴的な取り組みや課題等についての情報共有・協議を行ってまいりました。さらに、幹事機関である大阪大学様が中心となり、ウェブサイト OPENeD を基盤とした全国ネットワークプラットフォームを構築し、参画機関の皆様のご協力のもと、取り組み動向のデータ収集や分析、グッドプラクティス等の情報発信を行い、全国的な普及・展開を図っております。本学におきましても、各機関の好事例等を参考とさせていただき、学内の課題に取り組んでいる状況でございます。

近年、全国で女性教員増加のための取り組みが精力的に進められ、女性研究者が活躍する機会が増えつつあり、次のステージに進んでいるものと存じます。本年度で本事業は終了致しますが、国公私立大学、研究機関、企業から構成される横断的な組織として、本ダイバーシティネットワークの持続的かつ発展的な活動を目指すべく、協議を続けております。本学も全国のネットワーク機関の皆様と協力して、日本全体で女性研究者の活躍、ダイバーシティ推進等に貢献していけたらと考えております。

本日は、経済協力開発機構（OECD）上田 奈生子様、三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社 矢島 洋子様より基調講演をいただくとともに、パネルディスカッションではネットワークのあり方についての議論が行われ、本組織が目指すべき方向についての示唆を頂けると伺っております。本日のシンポジウムの開催が、全国ダイバーシティネットワークのさらなる発展につながることを祈念するとともに、皆様の引き続きのご支援とご協力をお願いして、私からのご挨拶とさせていただきます。



曾和 信子  
日本アイ・ビー・エム株式会社  
IBM コンサルティング事業本部  
シニア・デリバリー・エグゼクティブ

弊社は、本事業の協働機関として、立ち上げよりご支援をしまいにまいりました。この間、仮想ネットワークの実現においては、Web サイトの構築や情報コンテンツの提供など、デジタル技術を活用することが鍵となり、弊社の知見や経験をもとに貢献することができました。このネットワークが全国規模に拡大されたことをとても嬉しく思います。

また、女性活躍への取組においても、日本におけるリーディングカンパニーの一社としてご協力をさせていただきました。2019年より実施されたアンケート「ダイバーシティとインクルージョンの観点からの企業職場調査」では無意識の偏見は存在するものの、この数年の意識の変化も確認することができました。

こうして皆さまと共に築きあげてきたネットワークと情報が、今後の女性研究者の活躍のために貴重な財産であることは疑いようありません。各機関の皆様がその財産を生かし、さらに価値あるものに育てて行かれることを心から願っております。私どもも本シンポジウムのテーマ「つなげよう さらなる未来へ」の実現のため、真のダイバーシティ推進に引き続き取り組んでまいります。

本シンポジウムのアジェンダをとても楽しみに参加しております。どうぞ、これからも皆様とともに、ダイバーシティ&インクルージョンの実現のために力を合わせて行ければと思っております。簡単ではございますが、ご挨拶とさせていただきます。





柿田 恭良  
文部科学省  
科学技術・学術政策局長

我が国の研究力低下が指摘される昨今、その原因はさまざまかと思いますが、多様な視点や、優れた発想によって研究の質を上げていくことがますます重要になってきていると考えます。そのような観点から、研究環境のダイバーシティを推進していくこと、とりわけ女性の登用と活躍を促進していくことが、今まで以上に重要になってきていると思います。

文部科学省におきましては、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」事業を実施しております。その一環として、本日まで参加の皆様のご尽力により、全国の大学間のネットワークの構築、各大学へのグッドプラクティスの普及が進み、全国の大学における研究環境のダイバーシティが向上しております。そして、女性研究者のロールモデルも年々増えていると実感しています。

また、将来の研究者となる次世代の人材育成も大変重要だと考えております。JST（科学技術振興機構）の事業により、小学生から高校生を対象に、卓越した能力や意欲を持つ生徒を大学等のキャンパスに集め、研究者や大学院生の指導のもとで、研究活動を通じて、いわゆる「出る杭」を伸ばすプログラムを全国で実施しております。先日、高校生を対象とした事業の全国受講生研究発表会が東京で行われ、私も参加してまいりました。全国の受講生の中から選抜された生徒が一堂に集い、研究発表が行われるとともに、優秀な生徒への表彰が行われました。受賞した生徒のうち、実に6割強が女子生徒でした。彼女たちが未来に向かって進んでいく上で、ロールモデルとなる女性研究者の存在は、かけがえのない目標になると思います。彼女たちの将来が大変楽しみです、彼女たちが研究の世界で活躍していくことによって、将来の研究環境のダイバーシティにも大きな効果をもたらすものと確信しています。

文部科学省としては、今後とも研究環境のダイバーシティの推進、女性研究者の活躍の促進、そして次世代の人材育成に努めてまいります。

本事業を通じてこれまで築き上げてこられたネットワークの更なる発展を期待しております。



山村 康子  
科学技術振興機構  
プログラム主管

文部科学省の「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」事業の一つとして、2018年度に公募が行われた「全国ネットワーク中核機関（群）」は、女性研究者・技術者の活躍促進に取り組む全国の機関をつなぎ、将来的に自立して活動を行う全国ネットワークを構築し、国内外の取組動向の調査やその知見の全国的な普及・展開を図る事業です。

それまで文部科学省が実施していた「女性研究者支援モデル育成」、「女性研究者研究活動支援事業」等において、女性研究者・技術者の活躍促進に取り組む機関をつなぐ地域ネットワークが数多く構築され、また、全国の機関が交流する全国シンポジウムも毎年開催されておりました。しかし、2018年度時点ではこれらの地域ネットワークを統合する全国ネットワークはなく、本事業の公募が行われることとなりました。大阪大学を幹事機関、東京農工大学と日本アイ・ビー・エム株式会社を協働機関とするプロジェクトが選定され、3機関が連携し、6年間の実施期間中に、現実ネットワークと仮想ネットワークの2ウェイ方式による全国ネットワークを構築することができました。

全国を8つの地域ブロックに分け、既存の地域ネットワークを取り込み、各ブロック幹事機関のリーダーシップにより、地域の現状に即した取組を進め、全国規模で情報交換・交流を図る現実ネットワーク（全国ダイバーシティネットワーク組織）が出来上がりました。

また、仮想ネットワークとして、ウェブサイト上にプラットフォームが構築され、参画機関のみならず国内外のさまざまな機関の先進的な取組の情報が発信されております。当該プラットフォームを活用し、全国ダイバーシティネットワーク組織と日本学術会議が大規模アンケート調査を実施し、政府への提言の作成にも至り、有用性の高いネットワークが構築できたと思います。

本事業の公募要領にあるように、事業実施期間終了後も、資金確保の工夫、エフォートの集中と選択、参画機関の協働により、現実ネットワーク・仮想ネットワークともに自走化され、女性研究者・技術者の活躍促進を図る上で、有用なネットワークとして長く継続的に活用されることを期待しております。

## 「ダイバーシティ&インクルージョンで豊かな社会へ」



上田 奈生子（うえだ なおこ）

経済協力開発機構（OECD）東京センター所長

上智大学法学部国際関係法学科卒業。1987年、外務省に入省。経済協力局及び国際協力局や、経済協力開発機構（OECD）事務局等での勤務を経て、2014年から2016年まで国際民間航空機関（ICAO）日本政府代表部常駐代表。2016年、OECD開発センター局次長。2019年7月、外務省経済局アジア太平洋経済協力室長。2022年7月より現職。

本日は、D&I全般に関するOECDの取組、特にジェンダー平等に関する取組を中心にお話しします。2023年、「ジェンダー平等のために力を合わせて」という報告書が発表されました。この報告書に、特に日本について、どのような観点から記載され、分析、提言されているかをご紹介します。加えて、それらの背景にある、社会規範、社会的通念についてご紹介したいと思います。そして最後は、一部進捗はあるも、まだまだやるべきことは多い、そしてダイバーシティ&インクルージョンを進めて豊かな社会へ協働したいという流れでお話させていただきます。

まずはOECDの取組の中で、ジェンダー平等以外にどういったことに焦点を当てて取り組んでいるかということについてお話しします。

「労働市場における多様性」[All Hands In? Making Diversity Work for All | en | OECD](#) という報告書が出ております。これは、労働市場において多様な人々を包摂的に入れていくことが、社会経済、またマクロ経済の観点からも多大な利益をもたらすということを分析したものです。逆に、失業が増える場合には差別が顕在化するということもありえるので、モニタリングをしていく必要があるということも報告されています。

「教育における多様性」[Equity and Inclusion in Education : Finding Strength through Diversity | OECD iLibrary \(oecd-ilibrary.org\)](#) という報告書も出ております。特にその教育システムについての包摂性について述べています。移民の子供達などが関心の中心となっていますが、要は蝸壺的に取り組むのではなくて、社会全体の取組が必要だというメッセージを発しております。

そして三つ目、OECDの年次報告書[annual-diversity-inclusion-report.pdf \(oecd.org\)](#) についてもご紹介します。OECDの中でどのくらい多様性が進んでいるかを示したものです。いろいろな人種がいて多様ではあるのですが、ジェンダー平等に関しては、実は今年初めて、OECDの事務総長を支える事務次長ポストと局長クラスでジェンダー平等を達成したということが、努力の一つです。

次に、ジェンダー平等ということに焦点を当ててお話しします。OECDの取組としては、まずデータについて協力をしていること。「OECDジェンダー・ポータル」で、データを精緻に集めております。社会通念によっていろいろな制約が出ているということを統計で証明しています。また、G7にジェンダーのダッシュボードを提供しております。これはG7から依頼を受けて実施しているものです。もう一つはジェンダーの主流化のための「OECDツールキット」を作っております。ジェンダー平等を進めるために、役に立つツールと考えています。ジェンダーに配慮した予算の立て方についても、フレームワークをご案内しています。また、「政策フロンティア」としては、いろいろな国の政策をモニターしたり、レビューをしたり、意見交換をしたりということに関与しています。特に、アウトリーチというところで、G7のダッシュボードの提供、2022年のG7サミット、G20にもジェンダーターゲットというのを提供しております。また、賃金について、EPIC（Equal Pay International Coalition）の創立メンバーでもあるので、政策提言をしています。いろいろなところにフロンティアとして政策提言を行い、そのための情報提供も行っています。

一つ紹介したかったのは、「ジェンダー平等のために力を合わせて」という報告書についてです。ジェンダー平等は、経済成長や生産性の向上、競争力の向上、それから持続可能性の向上のために必要なことだということで、この観点から労働参画の格差が改善されれば、2060年までにOECD全体としてGDPが9.2%、それから年間の経済成長も0.23%ポイントアップするというのが報告書に書かれております。近年、進歩があった分野としては、父親の育休制度とその取得です。あとは、同一賃金の透明性について進歩があったと分析をされております。

しかしながら、改善を要する点として、女性はいろいろな障壁に直面しているということ、たとえば女性の教育レベルは上がったけれども、なかなか高い給料が入るような仕事につながるような教育は進んでいない。たとえばSTEM教育もそうです。男性は賃金も高く、管理職にも就け、起業家も多いという中で、女性は制限を感じていることがあります。労働市場への参入が低いとか、労働時間が短いとか、市場が乖離（segregate）していて、女性は非正規が多いという問題があります。女性の制約が、コロナ危機やウクライナの侵攻、そしてそれによるエネルギーや食料の価格の高騰等の危機で、より一層この進歩に水を差す結果になっています。特にコロナで打撃を受けたセクター、つまりサービス業は特に女性の割合が多いということで影響が大きく、ジェンダーに基づいた暴力が増えたことで、女性が打撃を受けているという事実もあります。

そのような中で、ジェンダーについては、蝸壺ではなくて、「主流化」をしていくということが必要だということがメッセージとして言われています。相互の関連性を見ながら、政策担当者が全体を見て、対応していく必要があるということです。そして、科目の選択次第で、収入が高い仕事に女性が就けないという話をさせていただきましたが、金融の知識についても性差があるので、そこを改善していくことが必要です。また、女性が高い賃金を得られるように、STEM教育を強化していくことが必要だと考えます。

教職についても、女性は初等教育・中等教育に従事する比率が高くなっています。女性は人文やケア中心の学科選択をしがちでこのため職業選択を狭めているということが指摘されています。この結果、労働市場全体において女性は男性よりも約10%雇用の可能性が低く、また労働時間についても週5時間少なくなっています。特に出産によってこの問題が先鋭化します。日本の場合には、近年様々な政策努力もされていますが、やはり幼児教育の費用の高さや、仕事と家事の分担の不平等、税対策等がネックになっています。この結果、男性と同じスキルを有していても、タスクや責任については異なったものしか与えられないということで、結果として上場大企業の取締役会では、女性全体の数は増えているけれども、主要な責任のあるポストに就ける女性はなかなか少ないというようなことが、指摘されています。

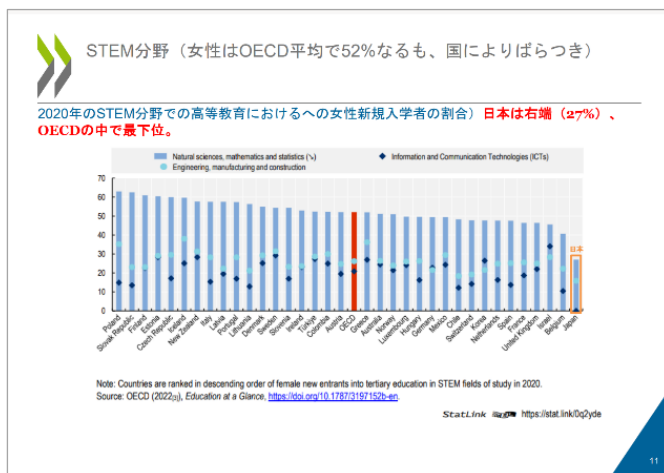
ここからは、実際のデータに基づいてより詳細なご紹介をさせていただきます。まずはジェンダー平等指数ですが、日本は、OECD平均と比較して、数学的リテラシーにおいて、ジェンダー格差が大きくなっています。また、修士号取得者における女性の比率も低いです。労働参加率自体は、日本は悪くないのですが、特に管理職における女性比率はOECD平均と比べても低いです。そして自営業者における女性比率もOECD平均と比べて低い。国会議員の比率については、OECD平均が34%であるのに比べて、日本は10%。そして中央官庁の管理職比率は日本は4%で、これに対してOECD平均は37%ということで、いずれも日本の弱みです。

ジェンダー平等指数の概要 & 詳細 (出典: 『ジェンダー平等のために力を合わせて 国別報告書: 日本』)

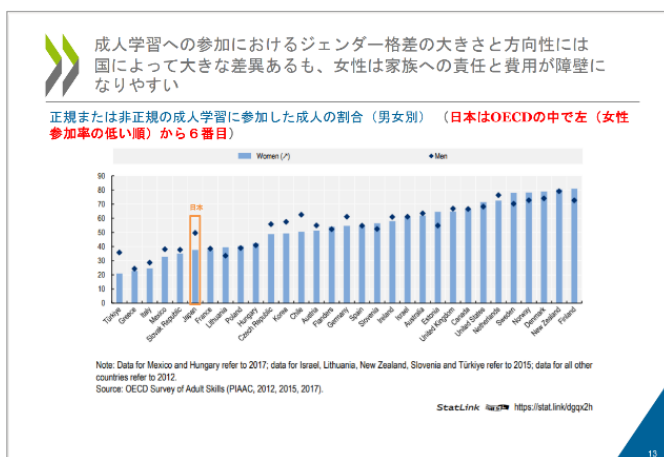
	教育			雇用・就業			行政		
	PIISA読解力テスト平均点のジェンダー格差 (男子-女子)	PIISA数学的リテラシーにおける女性の比率 (%)	修士号取得者における女性の比率 (%)	労働参加率におけるジェンダー格差 (男子-女子) (p.p.)	管理職における女性の比率 (%)	従業員を有する自営業者における女性の比率 (%)	国会議員における女性の比率 (%)	公共部門の雇用における女性の比率 (%)	中央官庁の管理職における女性の比率 (%)
日本	-20	10	35	10	13	16	10	43	4
OECD平均	-29	8	59	11	34	25	34	58	37
最上位の結果	-52 (FNL)	-10 (NL)	99 (NL)	2 (LTL)	46 (LVA)	33 (NL)	50 (NL/NL)	72 (BWE)	56 (LVA)
最下位の結果	-10 (COL)	20 (COL)	35 (LPA)	40 (TLR)	13 (LPA)	12 (TLR)	10 (LPA)	25 (TLR)	4 (LPA)

注記: 最上位と最下位は、OECD平均値に対する女性の割合又はOECD平均値に対する格差の度合いに基づく。  
出所: OECD Gender Data Portal, <https://www.oecd.org/gender/data/>

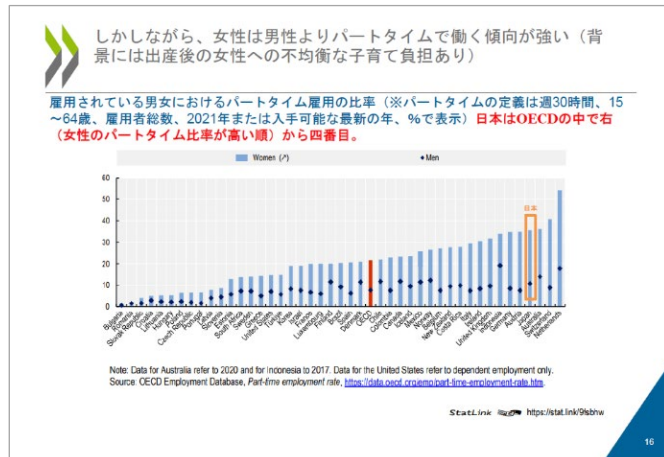
教育分野については、STEM分野での高等教育における女性の新規入学者の割合は、OECDの中で日本は最下位です。



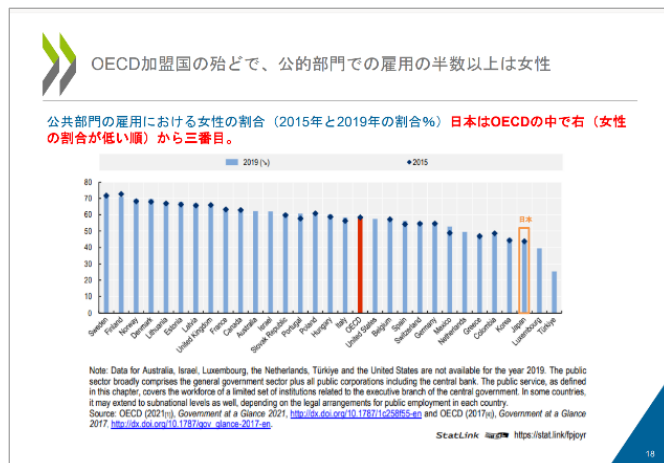
成人になってからの学習への参加ですが、これについても格差があります。女性の場合は特に家庭での責任が重く、なかなか参加できる余裕がないということで、日本は低いという結果になっています。



雇用については、OECD平均より雇用全体としては少し低いぐらいで、それほど悪いわけではありませんが、実際には特に子供を産んだ女性が家庭責任を負うために、またスキリング等の問題もあり、パートタイムでしかなかなか労働市場に戻れないという現状があります。OECDの中でも四番目に女性のパートタイム比率が高いという結果になっております。



公的部門での雇用については、日本はOECD中では女性比率が三番目に低い結果となっています。





それ以上に深刻な問題は、中央政府の上級管理職に占める女性の割合が依然として低いことです。日本はOECDの中で、最下位です。

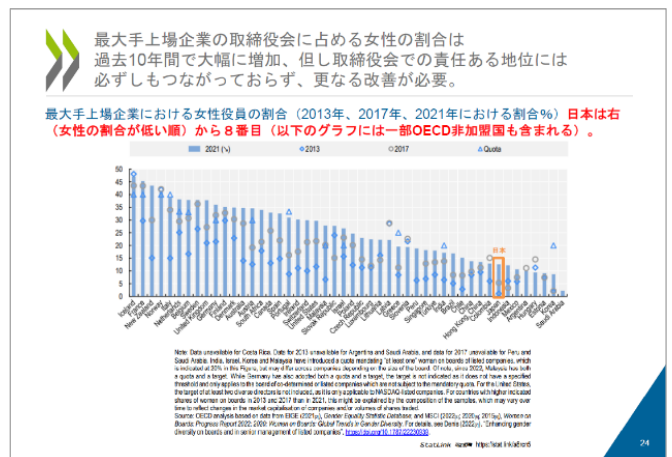
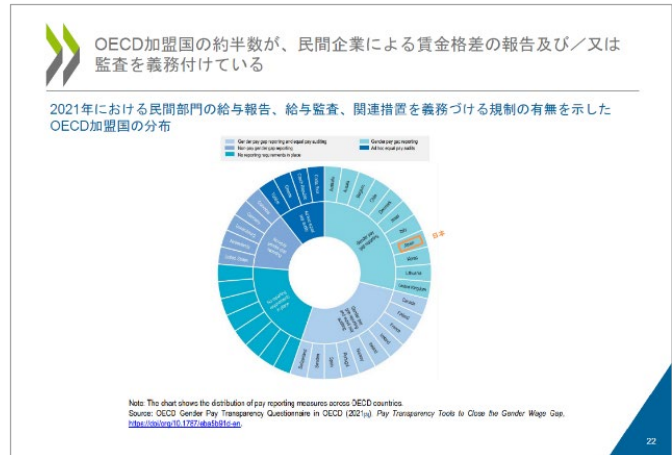
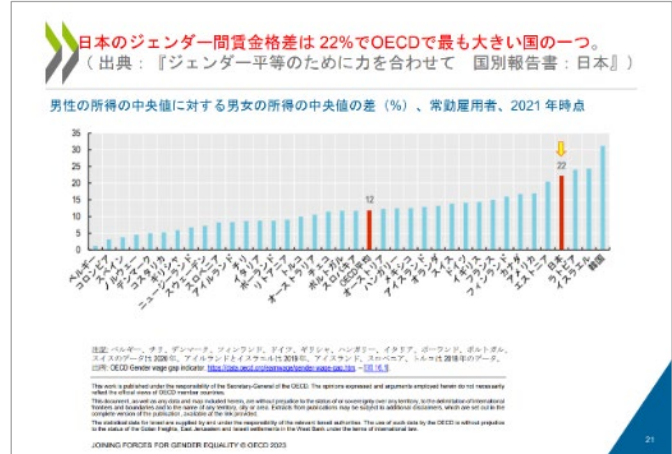
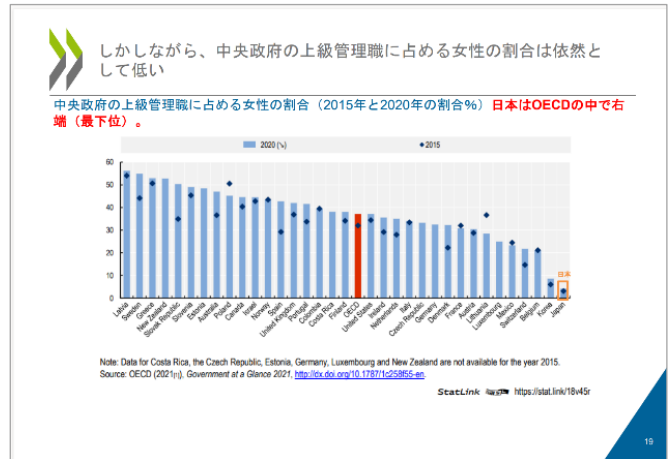
なお、今回のプレゼンにおいては「OECDの中で何番目」と申す場合、これは全てデータが取れたOECD諸国の中で何番目、という意味ですので申し添えます。

次は賃金について見ていきます。

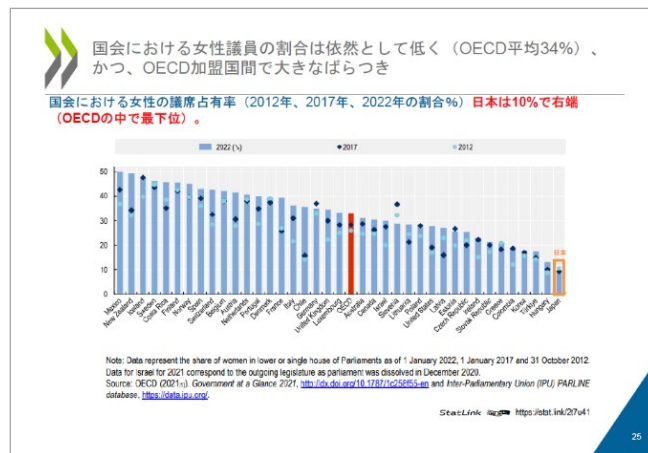
日本のジェンダー間の賃金格差は22%で、大きい方から四番目、OECDで最も大きい国の一つになっております。これは女性の労働が非正規雇用中心になってしまっているということが影響しているとみられています。

先ほど同一労働同一賃金の重要性について触れましたが、OECD加盟国の約半数が、民間企業による賃金格差の報告や監査を義務付けていて、これがそれなりに功を奏していると見られています。

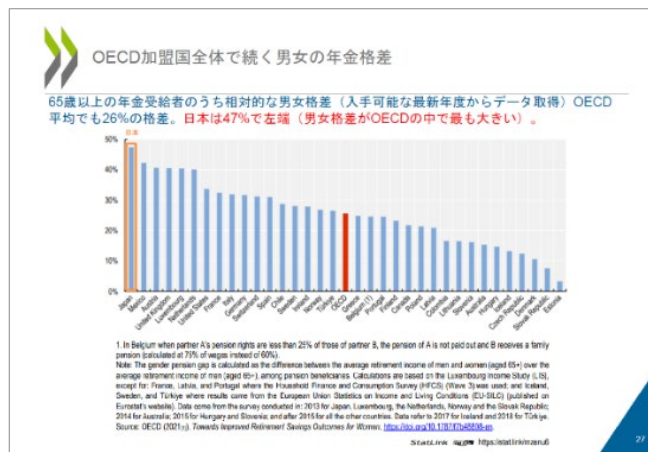
女性がリーダーシップをどのぐらい発揮できているかというのは、管理職比率ともつながりますが、民間の最大手上場企業での取締役会に占める女性の割合は、過去10年間でOECD全体でも大幅に増加しました。しかし、責任のある地位に就いているかという点、それには必ずしもつながっていないようです。一人の人が、複数の社外取締役を兼務しているけれども、その中で責任のある地位には就けていないという状況があり、さらなる改善が必要とされています。なお、このデータには一部のOECD非加盟国も含まれます。



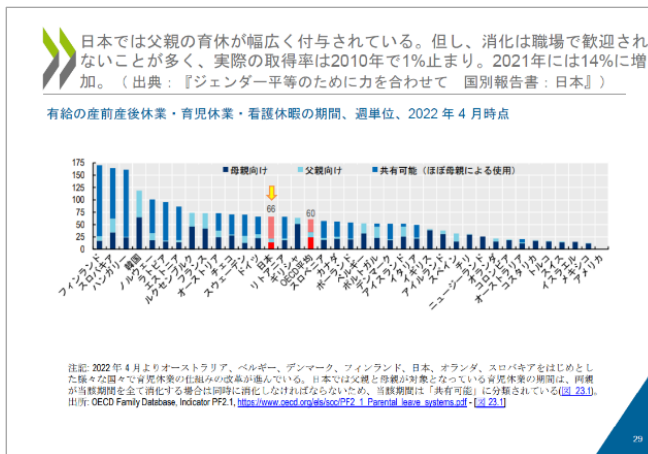
国会における女性議員の割合は、OECD平均でも34%と低いのですが、日本はさらに低く、10%ということで、グラフの一番右側、つまり最下位になっています。



ジェンダー間の年金格差も、非正規雇用や税対策の問題が背景にあり、日本は47%でOECDのデータがある中で格差が最も大きいということになります。



育児休業については、日本は父親の育休が幅広く付与されているということは、前向きに取られております。ただ、実際には、取得することが職場で歓迎されないということが多く、この結果、取得率はあまり高くないようです。2010年の段階では取得率は1%だったのが、2021年になってこれが14%に増加しましたが、引き続き、雇用の現場、労働の現場での工夫が必要だという分析がされています。特に日本の場合は、ジェンダーによる賃金格差の多くは、育児をきっかけに、母親が父親よりも長く休業するという傾向にあり、また、パートタイムでしか復帰できないということが背景にあります。男性の育休については、法整備もあり今後には期待はできますが、日本の場合は、社会規範・社会通念に問題があると分析したものがありますので、ご紹介いたします。



「社会制度とジェンダー指標（SIGI）」の報告書です。背景にある社会規範というのはどういうものなのか。たとえばジェンダーステレオタイプの問題。お金を稼ぎ、養うのは父親だというステレオタイプがあり、家事とか育児・介護は、父親が優先的にやるべきではなく、母親がやるべきだと考える人たちが多く。あるいは、女性がフルタイムで働くとか家族が苦しむと考える人が多いとか、妻が夫よりも給料が高いことは受け入れがたいということを分析しています。

社会制度とジェンダー指標（SIGI）2023年版  
グローバル報告書

『社会制度とジェンダー指標2023（原題：SIGI 2023 Global Report）』  
<https://www.oecd.org/stories/gender/social-institutions-and-gender-discrimination/sigi/>

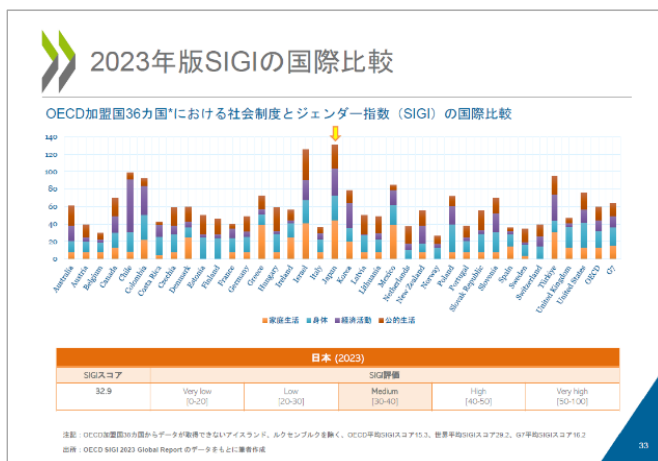
SIGIは、I.家庭生活、II.身体、III.経済活動、IV.公的生活の4つの領域にまたがる16の指標（4×4）につき、①法律、②態度、③実態・慣習の3側面（実数）から分析し、以て、ジェンダー不平等の根本要因となる差別的な社会制度に関する包括的な理解を促進。（口頭にて具体例ご説明。）

StatLink <https://doi.org/10.1787/5c9565-ee>

具体的には、SIGIは、家庭生活、身体（的自由）、経済活動（の手段）、公的生活の4つの領域についてそれぞれ4つごと、合計16の指標を作り、法律・態度・実態とか慣習といった側面から分析をしています。これによって背景となる社会規範についての理解を促進し、ここに光を当てていくことで、ジェンダー不平等を改善していくという取組です。それぞれどんな指標があるのか例を挙げますと、たとえば、身体的自由の指標には、性暴力も入りますし、男女の生み分けも入ります。あるいは家族の問題については、離婚するときの権利とか、土地の相続権なども入ってきます。そして経済的な手段の指標については、資産についてのアクセス権も入ってきます。

2023年版SIGIの国際比較が出ております。世界100カ国以上の国を分析して、スコアを出しております。このスコアが高いほど、社会制度が差別的で、差別を生み出すものになっているということを統計的に分析した結果が出ており、日本は、この手法では、全体としてはミディアムと分析されております。世界の中ではミディアム、つまり突出してはいませんが、グラフをご覧くださいと、OECDの中では、日本は二番目に差別的な指標が高いという結果になっております。

結論としては、「一部は進歩があるけれども、まだまだやるべきことが多い」ということとなります。それでも、特に日本はWAW！やこの全国ダイバーシティネットワークの取組など、大学や企業、政府など垣根を超えた取組の好事例もあるので、「まだまだ課題は多い」で終わるのではなく、このまま好事例を積み重ねて協働を深めていきましょうという結論にさせていただきたいと思っております。特に冒頭の皆様のご挨拶をお聞きしていて、確実に日本でも進歩しているということを実感させていただきました。そのような好事例をOECDの方にも提供していただき、また他のOECD諸国からも好事例を学び、共に前進していきたいと感じました。ありがとうございました。



## Q&A（オンラインでご質問いただいていたものに後日回答いただいております。）

Q1: データを見ていく中で、日本のジェンダー平等の遅れがいろんな局面で顕著であるということが分かりました。これらの課題の打破に向けて、特にこの全国ダイバーシティネットワークがどういう形で貢献できるとお考えでしょうか？

A1: 全国ダイバーシティネットワークの貢献はとても大きいと思います。OECDの提言の中で、蝸壺を打破しようというのがあり、何か政策をとる時に、それぞれの政策との相互関連性をしっかり見た上でやっていこうということがあります。先ほど出た女性研究者への研究支援についてもそうですが、全ての女性研究者の底上げをしていく必要があると思いますが、たとえば、小中学生にロールモデルになる女性研究者を見せることも大事だけれども、STEMの学科に進みたいという生徒を増やすような形でやってみるとか、そこでロールモデルを見つけてくる。そういうことができるのが、この全国ダイバーシティネットワークではないでしょうか？

パイオニアとして道を切り開かれた女性研究者の方々、また企業の方々、そして、それをパイオニアとしてサポートしてこられた男性の方々、ジェンダー以外にもそのような多様な取組の共有と、多様な関係者が集まるということを使って、このネットワークでできること、蝸壺を打破するというのはとても大きなことだと思っております。

Q2: OECDの日本以外の国で、ジェンダー平等が実現されていると言える国々では、アカデミアはその実現にどのように関わっているのでしょうか。好事例がございましたらご教示ください。

A2: アカデミアは政策立案において重要な役割を担うと思います。統計データやジェンダー分析に基づいた、新たな知見やアイデアの源になるからです。一方で、教育機関や研究機関の女性管理職の割合はまだまだ少ないのが現状で、特にSTEM分野では顕著な男女差があります。この問題に対して、OECD加盟国の中でもSIGIスコアの比較的低いベルギー、フランス、スペイン、ポーランド

ドは、STEM分野における女子学生の割合を増やすため、"GirlsInSTEM"というイニシアチブのもと、ブートキャンプを開催したり、教員に対してツールを提供したりしています。さらに、EUは、全ての教育レベルにおいて、使用する教材に性差別的な言語やイラストがないか精査するよう推奨しています。

Q3: 上層部になるためにはそれなりの成果を出していく必要があるのは男女同じであるが、女性には若い年代から家事の負担が多く、仕事をする時間がとれないことが原因と考えます。その家事を支援する：食事、育児、掃除等の支援を、国から補助が出るように等の対策をするのはいかがでしょうか？夫婦間でどちらが家事をどの位負担するかは、夫婦間を悪化させるなど、永遠に解決できないと思います。

よって、その家事の負担を外部に託す：すなわち、家事支援（昔の家政婦など、食事サービス、ベビーシッター）の補助が国から出るようにする。そうして、家事を外に託すと、長期間経れば、男性の「女は家で家事をすべきだ」との考え方（近年は数年前ほどではなくなっていますので、進歩はみられています）が無くなっていき、女性も社会へ出て当然だという考え方になっていくと思います。

A3: たしかに、政府の育児支援などは、D&Iを推進するうえで重要な政策のひとつです。一方で、育児・家事代行サービスの労働力は、女性が大半を占めているのも現状です。これは、女性は俗にピンクカラージョブ（pink-collar jobs）と呼ばれる看護師・保育士・家政婦などの ケアワーク、男性はホワイトカラージョブ（white-collar jobs）やブルーカラージョブ（blue-collar jobs）と呼ばれるオフィスでの専門職や肉体労働に従事するという、伝統的かつ構造的な「労働のジェンダー化」が背景にあるからです。国が家事代行の補助金を出すことで、家庭内での男女役割分担の問題は緩和されるかもしれませんが、社会全体でみるとジェンダーに基づく雇用や賃金格差の是正に繋げることは難しいでしょう。簡単ではないですが、まずは個人、企業、社会レベルでジェンダー規範を根本的に見直すところから始め、徐々に払拭していくことが大切だと思います。



## 「女性活躍推進～賃金格差解消に向けた課題の構造化～」



矢島 洋子 (やじま ようこ)

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 執行役員 主席研究員

慶應義塾大学法学部卒業。1989年、株式会社三和総合研究所（現三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社）に入社。2004年度から2006年度まで内閣府男女共同参画局男女共同参画分析官。2007年度より三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社主任研究員、2010年度から2020年度まで中央大学大学院戦略経営研究科客員教授兼務、2015年より同社主席研究員、政策研究事業本部社会政策部共生社会室長、同本部共生社会部長等を経て2020年度より現職。

私は民間のシンクタンクで、ダイバーシティや働き方改革、少子高齢化対策等について調査研究やコンサルティングを行っています。女性活躍については、2016年に女性活躍推進法が施行されて以降、多くの企業で、女性の管理職候補層に対する研修を実施し、女性管理職の積極登用を進めるという動きがありましたが、私としては、女性だけを対象に研修を行っても、それほど効果を上げないであろうということで、当初から女性だけではなく、その上司とセットでの研修を提案していました。その女性が変わるといよりは、職場のマネジメントが変わることが非常に重要であると考えていたからです。

同法の施行から2年ほどのうちに、大企業では女性管理職候補のピックアップと登用がひととおり終わってしまい、「じゃあこのあと何をしたらいいんだ？」という相談が持ち込まれるようになりました。女性活躍推進法は単に女性管理職の積極登用を促す法律だというような誤解が広がっていたのではないかと考えられます。

その後、管理職の研修によるマネジメント変革やアンコンシャス・バイアスの是正等の取組が徐々に進み、ここ2年ほどは、役員の研修の依頼も増えてきました。これはもちろん、女性活躍推進法だけではなく、コーポレートガバナンスコードや、SDGsなどの流れについて、企業の関心が非常に高く、経営層が自らの言葉で自社の課題やダイバーシティに関する取組等を説明できなければいけないという認識が徐々に広まってきたことによると考えられます。

そうした中で、役員の研修と同時に、改めて自社の従業員調査や人事データの分析を行い、中長期的なロードマップを作成した上で、女性だけではなくダイバーシティ全般について総合的な取組を実施したいので、計画をどのように立てたらいのか、というような相談もようやく増えてきました。

もともと女性活躍推進法はそういった計画を作り、目標設定し、情報公開することを求めた法律ですので、施行当初からそういった動きがスタートしてほしかったところです。しかし当時は残念ながら、社会的な要請でやるんだという感覚でしかなく、「2020年までに30%」という政府が掲げる目標に対して明らかにビハインドなので女性管理職を増やしましょうというような形で、いきなりポジティブアクションに取り組んだという企業が多く、近年、ようやく総合的に検討するという動きが出てきたかなというところです。

そのタイミングで、昨年、女性活躍推進法の改正があり、「男女の賃金の差異」の公表が義務付けられたということは、非常に大きな意義があると考えております。

本日は、企業の情報公表、分析をどのように進めるかということについて、お話をさせていただきます。

こちらは、2011年から厚生労働省で実施したモデル事業で、業種別に男女間格差の構造の見える化を行い、このような構造図を用いて各企業の問題を発見するというアプローチを開発したものです。

以前から厚生労働省では賃金格差の見える化のための調査ツールを持っていました。そのツールは、ここに示されているデータより多くの調査項目があり、それに答えていくというものでしたが、ただ大量のデータがあっても、それをどのように見たいかわからないという声があり、あまり活用されませんでした。

そのため、当社でこうした構造図を考え、いくつかの業界団体に協力いただき、それぞれの項目の業界平均をとって、それと自社のデータを比べながら問題を見つけていくというツールにしました。女性活躍推進法施行以降、講演や研修、企業に対するコンサルティング等を行っている中で、私自身もこのツールを活用しており、説得力があるものだと思っていますので、ぜひご活用いただけるとありがたいです。

特に、このツールの大事なポイントは、たとえばこの図の「管理職候補層女性」から「管理職女性」に上がらないという状況について、「女性自身の意識の問題である」と認識する経営層、人事担当者、管理職層が多いのですが、そうではないということを説明するのにとても有効なツールだと思っています。

このツールはまず「採用」のところから見て、男女同じように採用できているのか、できていないとしたら、それは、女性の応募者自体が少ないのか、応募者はいるが採用の選考過程で女性が多く落ちているのかということを確認するところをスタートにしています。

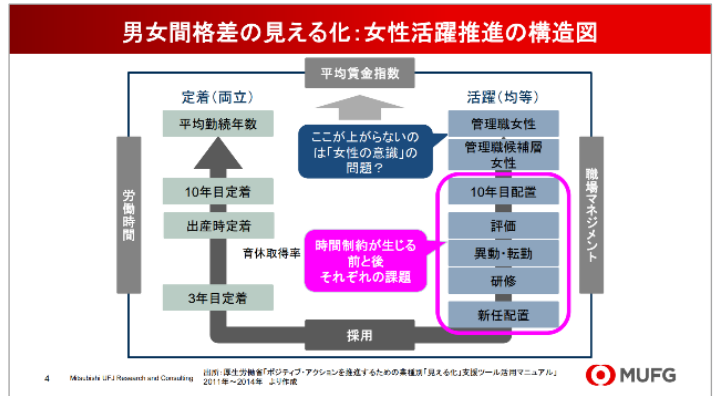
それからいわゆる初期キャリアにあたる「3年目定着」。そして「出産時定着」については、2009年の育児介護休業法の改正により短時間勤務制度の義務化されたことが大きく影響し、2010年代に定着が進んだと考えています。育休から復帰して、短時間勤務あるいは所定外労働の免除で就業継続を図る女性が増えてくると、30歳前後となるため、おのずと「10年目定着」が進むということになります。そうすると、「管理職候補層女性」のボリュームが出てきます。しかし、そこから先が上がらないと、それは「女性の意識の問題」と考えられてしまうわけです。しかし、それは実はそうではなく、男女間で「新任配置」や仕事のアサイン、「研修」、「異動・転勤」、「評価」、ある程度一人前になった「10年目配置」において運用の差があること、それはマネジメントと制度両方に課題があるのではないかとことを各社に見発見してもらうことが非常に大きな意義だと考えています。

また、図のピンク色の枠の部分の問題としては、まず男女の違いだけで差がつき、女性は出産育児で時間制約が生じると、さらに育成や評価から外されてしまうことで、二段階で男性と差がついていくというのは、上田様の講演のOECDデータにもあったとおりです。そういった課題を「見える化」していくことが非常に重要だと思います。

この図は、少し古い2012年のデータですが、当時の地方銀行の数値をとったものです。採用の段階で総合職の女性比率が54.4%。3年目の定着率は女性が83.5%で男性が90.9%と、すでに少し差がついてきて、出産時の離職率は9.1%になっています。そして10年目の定着率が、女性が37.2%と、ここで随分、落ちてしまいます。

右側の「配置」のところ、最も男女間の差が問題になっている「法人営業」を取り上げて見ていくと、新任配置は男性が8.7%、女性が1.1%。これが10年目になると、男性は50.2%に対して、女性2.9%と大きな開きがあります。評価については、平均で女性

が2.9、男性が3.1であり差がないように見えますが、他の業界ではもっと差がないところが多いので、地銀業界は男女の評価の差も



構造図：地方銀行の業界平均値 2012年

平均賃金指数	
99.9 (総合職)	77.1 (事務職・一般職)

定着に関する指標		活躍に関する指標	
平均勤続年数	男女差：6.0年 男性：17.7年 女性：11.6年	管理職に占める女性割合	部長以上：0.6% 課長クラス：4.6%
10年以上定着率	男性：88.4% 女性：41.6%	異動	部長以上：11.4% 課長クラス：11.4%
10年目定着率	男性：76.7% 女性：37.2%	10年目配置	事務職・一般職：37.1% 総務・人事・労務・法務：4.6% 法人営業・顧客管理（店舗）：50.2% 女性：2.9%
出産時離職率	9.1%	評価	男性平均：3.1 女性平均：2.9
定着後の業務	育児休業取得率	新任配置	法人営業・顧客管理（店舗）
3年目定着率	男性：90.9% 女性：83.5%	25歳賃金指数	男性：8.7% 女性：1.1%
	30歳賃金指数	採用（女性比率）	
	96.2 (総合)	全体：54.4% 申込採用：33.0%	
	99.7 (事務・一般)		
	102.4 (総合)		
	97.5 (事務・一般)		

資料：厚生労働省「業種別賃金見える化支援ツール（地方銀行業種）より筆者作成。  
https://www.mhlw.go.jp/information/kyosei/kyosei/2012/03/03\_03\_01.pdf

比較的であると理解しています。そして、選抜型研修の受講に占める女性の割合は26.7%、人事異動で女性が動いている割合は32.1%で、転居を伴う異動になると4.6%になっています。管理職候補は11.4%で課長クラスは4.4%。

平均賃金の男女差は総合職で69.8、一般職で77.1ですが、年代別に見ていくと、それほど差は出てきません。年代別ではそれほど差がないのに全体の差が大きいということは、離職してしまう女性が非常に多かったということが、この当時は、大きな課題だったということです。

女性活躍推進法施行以降の変化を全産業平均と金融業・保険業で見えています。正社員・正職員の女性比率は、もともと金融業では高いのですが、全産業、金融業ともに法施行以降2ポイント台で増えており、総合職については、全産業平均よりも若干高く、4.3ポイント増えています。新卒採用に占める女性割合が40%以上ある企業の割合もピックアップしていますが、これも全産業も金融も2ポイント台で伸びています。金融業でいちばん大きく伸びているのが総合職採用で、13.2ポイント増。これは、コース別雇用管理が減っているということとある程度連動しており、総合職の採用自体も増えているということが言えると思います。ここには記載していませんが、離職率もかなり下がっています。

**女性活躍推進法施行以降の推進状況 2016-2022** (2022年度/単位、%)

	正社員割合		新卒採用割合：女性割合40%以上		コース別雇用管理	
	正社員・正職員	総合職	新卒採用全体	総合職採用	あり	
全産業 (30人以上)	26.5 (+12.5)	21.1 (+13.3)	48.0 (+12.1)	40.2 (+13.3)	10.1	(-0.9)
金融業、保険業	42.1 (+2.3)	26.7 (+4.3)	74.8 (+2.4)	61.4 (+13.2)	16.8	(-7.1)

	管理職割合		管理職割合 / 正社員割合	
	課長相当以上			
全産業 (30人以上)	10.0 (+1.3)	37.7 (+1.5)		
金融業、保険業	15.0 (+6.3)	35.6 (+13.8)		

注：( )内は、2016年からの変化を示す。

6 Mitsuharu UFG Research and Consulting 出所：厚生労働省「雇用均等基本調査(令和4年度、平成28年度)」より、失島作成。 MUFG

一方、管理職割合ですが、課長相当以上の割合が、2022年度のデータで全産業平均10%、金融業・保険業15%です。全産業は2016年以降1.3ポイントの伸びで止まっており、残念ながら、女性活躍推進法施行以降の6年と施行前の6年の伸びを取っても、ほとんど変化はありません。しかし金融業・保険業では、施行前よりも伸びていて、それは管理職手前の層のボリュームがある程度あったこと、そもそも正社員や総合職の割合がある程度高かったことと関係しているのではないかと考えられます。

こういう状況を見ると、金融業界の皆さんも「他業界と比べて女性活躍が進んでいる」と油断しているのではないかと思います。もう一つ重要な視点が、正社員女性に占める管理職割合です。金融業・保険業は、正社員の女性が多い割に管理職の女性割合が低い業界であるということを意識することが重要です。その割合は、金融業・保険業は35.6%で、2016年から比べると改善しているものの、全産業の37.7%と比べるといまだに低い。正社員で入った女性のうち、キャリアアップの道筋が男性と同じようにはできておらず、途中で落ちてしまっている女性の割合が高いと認識できると思います。それを組織内にある課題としてきちんと向き合い、改善ができていくのかということを考える上で、この数値を見ることも非常に重要だと考えております。

今回の女性活躍推進法改正で、平均賃金の男女差が必須公表項目として新たに加わったという話をしました。そのデータをまず確認して、その内訳としての構造を分析するというような見方をすると、理解しやすいのではないかと思います。その賃金指数の男女差について、公表の必須項目は、全従業員、正社員、非正社員の3種類ですが、実はそれを見ただけではなかなか問題点を発見しにくいのです。実際に「平均賃金の男女差を見ることにあまり意味はない」、「女性管理職が少ないから当然差が出る」とか、「退職する女性が多いから当然」と考えている企業の経営者の方、人事の方もまだまだいらっしゃいます。

そこで今回は、正社員の短時間労働者とフルタイム勤務の一般労働者の賃金差から何が見えてくるかということ、賃金構造基本調査データで確認をしてみました。正社員、大学卒、従業員規模が1000人以上というところに絞っています。その中で一般労働者の時間は所定内実労働時間と、それに超過実労働時間を加えたものの2種類をとっています。時間当たり給与についても、所定内給与を所定内実労働時間で割ったものと、決ま

**短時間労働者と一般労働者の賃金差**

**正社員・正職員 大学卒 従業員規模1,000人以上**

	一般労働者										短時間労働者 / 一般労働者									
	所定内実労働時間					超過実労働時間					所定内実労働時間					超過実労働時間				
業種	性別	年齢	学歴	職別	平均賃金	平均賃金	平均賃金	平均賃金	平均賃金	平均賃金	平均賃金	平均賃金	平均賃金	平均賃金	平均賃金	平均賃金	平均賃金	平均賃金	平均賃金	平均賃金
全産業	男性	179	164	2717	2706	1860.0	125	2840	1085.7	69.9	104.5	104.9	58.4							
	30~35歳	185	163	2218	2151	1381.4	140	2318	668.8	75.7	104.5	107.8	48.4							
	女性	172	160	2042	1989	1169.3	125	2240	779.9	72.6	109.7	112.6	66.7							
	30~35歳	173	160	2008	1936	1202.5	123	2297	498.4	71.0	114.4	116.7	41.4							
金融業、保険業	男性	176	159	3236	3253	2470.8	112	1795	596.8	63.5	95.5	95.2	24.2							
	30~35歳	186	159	2680	2595	1935.7														
	女性	168	153	1960	1931	1257.3	120	2084	743.9	71.2	106.3	107.3	59.2							
	30~35歳	166	152	1955	1927	1224.1	125	1805	440.5	75.5	90.5	93.7	36.0							

7 Mitsuharu UFG Research and Consulting 出所：厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」 MUFG

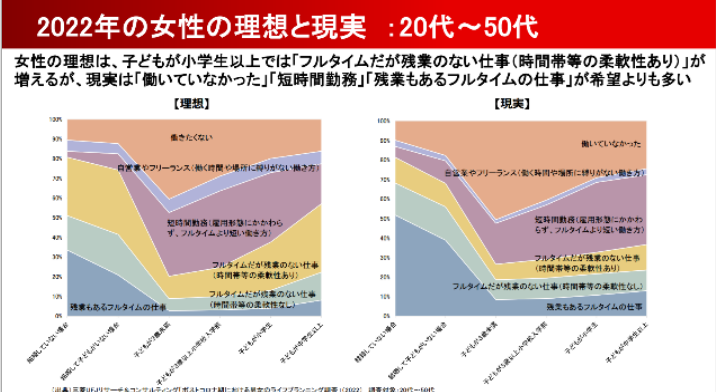


って支給する現金給与額（残業代も含めたもの）を実労働時間で割ったものの2種類があります。それから賞与等です。一方、短時間労働者については、残業代を含めたものはないので、一時間当たり所定内給与額のみになっています。実労働時間は、実労働日数×一日当たりの所定内実労働時間で算出しています。

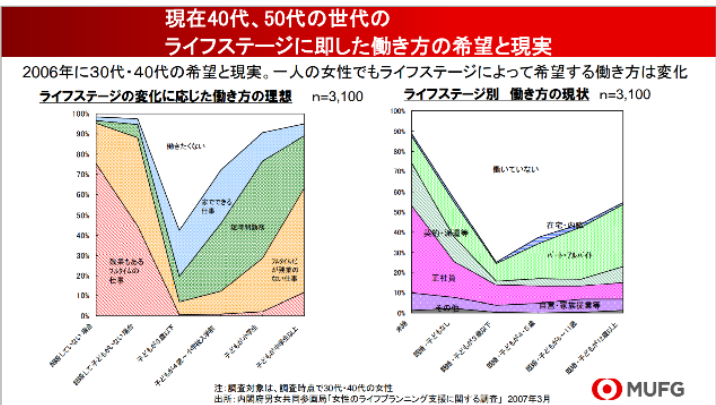
男性のデータの意味合いが少し難しいので、女性の方で今日は解説させていただきます。女性の全年代と、第1子を出産してその後復帰し、育休に入る可能性の高い30代前半のデータを取っています。30～35歳では、一般労働者（フルタイム）に対する短時間労働者の労働時間比率は71.0%です。そして時間当たりの給与比率を見ると、短時間の人が、110%台とフルタイムの人よりも若干高いという結果です。これはもちろん、一般労働者は正社員で、時給で働いているわけではないので、時間に換算した場合に短時間労働者の方が高くなるというのは正常な状態と言えるかもしれません。一方、賞与の比率は41.4%と、短時間の方が大幅に低くなってしまいます。これが金融業では、労働時間比率は75.6%で、時間当たり給与も90%台とフルタイムに比べて下がってしまう。さらに賞与比率は36.0%まで下がってしまいます。賞与比率は、女性のフルタイムと比べて36.0%ですが、男性の30代前半の賞与額と比べると、フルタイムでも男女間で差があるので、短時間の女性は男性と比較すると大幅に低い水準にあるということがわかります。

こうした問題を賃金差から導き出す中で、正社員で短時間勤務を使っている人に対する業務の与え方、評価、昇格・昇進における基準等が正常に設定され、運用されているのかといった問題が見えてくるのではないかと思います。この短時間勤務という問題が、女性のキャリア形成、あるいは男女の賃金差に非常に大きな影響があるのではないかと考えています。

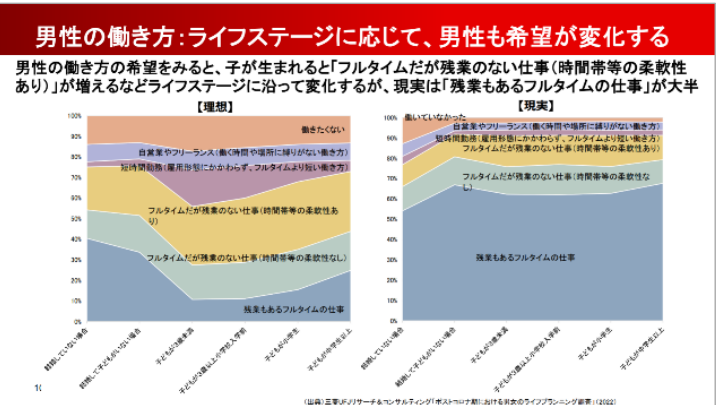
これは当社が独自に行った調査データです。横軸に、女性のライフイベントをとり、希望する働き方を見た場合に、やはり子どもが3歳未満から子どもが大きくなっていく過程で、短時間勤務の希望が大きく、フルタイムで残業がない仕事も希望が多いことがわかります。これに対して現実も短時間勤務が多くなっています。この中で年代が上の方になると、いわゆる非正規雇用が多くを占める状況ではありますが、若い年代ではある程度正社員の短時間勤務で働いている人もいる状況です。



内閣府で2007年に実施した同様の調査で見ていくと、細かい選択肢は異なるのですが、このM字の溝の深さを見て下さい。かつては働きたくないという希望でもこの溝が深く、現実の方ももっと溝が深かった。30代・40代で、働きたいけど働いていない人がこれだけいたということになります。先ほどの2022年のデータは20代以上の全年代で取っているので単純には比較できませんが、確実に、希望も現実もM字の溝が浅くなってきていると言えるのではないかと思います。



そして、男性についても同様のデータを見ると、女性と比べると短時間勤務の希望は少ないですが、かつてに比べると希望が増えてきています。そして子どもが生まれたり、フルタイムだが残業のない仕事、柔軟性のある仕事に働き方を変更したいという希望が男性にもかなりあります。男性の場合は、その希望と現実とのギャップが大きいということがわかります。今後、女性だ





けではなく、男性もライフステージに合わせて柔軟な働き方を選択する上で、短時間勤務を取ったとしても正社員としての期待・役割に合った仕事を与えられるか、公正な評価が受けられる、キャリアの見通しが立てられるというような、組織における変革が非常に重要だと考えています。

最後に、男女の賃金差は様々な視点で分析することができますが、年代別分析の例として、30代から広がる格差については、企業の皆さんも注目されることが多く、それは育休を取ることによっても差がつくし、育休から復帰して短時間勤務を取ることによっても格差が広がるという見方をされるのですが、それだけなのかということが非常に重要だと思います。短時間勤務で基本給が下がったり、育休で休んで昇格が一年遅れたり、本当にそれだけの差で済んでいるのかというと、そうではなくて、残業や評価、それによる昇進・昇格のスピードなどの影響がどの程度あるのかということを見ることも重要だと思います。

40代からは、管理職登用による差が問題だろうと言われているのですが、本当にそれだけなのか、それ以外の配置、残業時間、賞与の差、そこについても、若い時よりもさらに差が広がっているのではないかという見方も必要だと思います。

そして50代になると、今度は同じ管理職の中でもより上位の役職に女性が就いていないのではないかという問題です。それは日本の旧来型の人事制度では、同じ課長なら課長職、部長なら部長職にいれば基本給は変わらないことが多かったのですが、人事制度の改革によって、同じ管理職あるいは支店長等のポストであっても、その中で大きい役職と小さい役職があり、処遇が大きく変化してきているという傾向があると、さらに男女差が広がる可能性があります。

これから賃金差異について公表しようとする企業の中で、こうした人事制度改革を予定している企業は、自社の改革によって男女の賃金差異に今後、どんな影響が出てくるかということを見通して、分析・公表することも非常に重要だと思います。また、60代になると、定年延長で再雇用による男女差があります。この辺りは50代までのところの差を引きずってしまうので、対応は難しいですが、その視点も必要です。

そして私が今いちばん注目していただきたいのは、20代からの差です。概ね90%以上であるとかで、企業の人事担当の方は、ここにはほとんど差がないと判断されます。しかし、なぜ20代から、わずかであっても差がつくのか？ここに注目することが非常に重要だと思います。20代からアンコンシャス・バイアスの問題により配置や仕事のアサインの差がついているのではないかと、それだけでなく、いわゆる重要なポスト、評価が得られるポストが、イコール残業の多い仕事になっているため、そこに男性が配置されることで、残業代プラス賞与が付いて、さらにその後の昇進・昇格にも影響していくということが、20代から始まっているのではないかと注目にすることも非常に重要かと思えます。

企業が今後も男女の賃金の差や女性活躍について、単なる女性の意識の問題や、あるいは一部の人を特別にポジティブアクションで昇進・昇格させていけば解決する問題としてではなく、自社の組織的な、あるいは構造的な変革を伴う課題だと捉えて取組を進めていただくことが非常に重要ではないか。また、女性活躍という言い方をしていますが、男女ともに柔軟な働き方ができて、そういった働き方を選択しても、多様かつ成長につながる仕事の機会を与えられ、公正な評価を受けられて、キャリアの見通しが立てられる、そのような組織に変わっていくことが、非常に重要だと思います。このことは、大学の研究者の皆様においても同じなのではないかと考えております。

## 男女の賃金差異の分析の視点：例

<年代別分析の場合>

- ✓ 20代から差がつくのはなぜか？  
配置・アサインの差は単なるアンコンシャス・バイアスを背景にしたものか？＋残業時間の差を反映したものか？
- ✓ 30代から広がる格差。ライフイベントの影響を把握する  
育児による時間制約の影響は、どこまで及んでいるか？  
時間当たり給与、残業代、評価→賞与・昇格スピード 等
- ✓ 40代の格差は、本当に管理職登用だけか？  
配置・残業時間・賞与等の差にも着目
- ✓ 50代 管理職内の格差に着目する  
今後の人事制度改革の影響も想定する
- ✓ 60代 定年延長・再雇用における男女差

MUFG

## Q&A

Q：男女の賃金格差が生じる原因がよく理解できました。日本のジェンダー平等実現が待たなしの状況で、じわじわとではなく、劇的に構造を変える方策はあるのでしょうか？

A：最近またそういう取材などもよく受けます。女性活躍推進法の点検をして、施行前と比べて管理職比率が伸びてないことについてどう思われますかということ聞かれます。

私は、もちろん管理職比率を早く上げていきたいということもあるのですが、日本においては正社員の画一的な働き方であるとか、あるいはその年功管理に基づく単線型キャリアが女性の活躍を阻んでいると思っていますので、やはり人事制度改革、働き方改革を通じて、柔軟な働き方ができる組織に変えていくということが、遠回りのようではあるがいちばんの近道だと思っています。

そのために、「短時間勤務の人に対するマネジメントを変えてください」ということを今懸命に広めています。これに本当に取り組んでいる企業が少ないのですが、ここに気づいて、今日のような説明をすると、「なるほどそこだったか」と言ってくれる経営者の方や人事担当の方も多いので、ここを変えていくというのが非常に重要だと思っています。

## 「大学ネットワーキングが目指すべきもの」



モデレーター  
島岡 まな  
大阪大学 副学長・ダイ  
バーシティ&インクルー  
ジョンセンター長



パネリスト  
大隅 典子  
東北大学 副学長



パネリスト  
仲谷 善雄  
立命館大学 学長



パネリスト  
吉江 尚子  
東京大学 副学長



パネリスト  
山村 康子  
科学技術振興機構  
プログラム主管

### <各大学の先進的な取組について>

#### ◆ 東北大学 大隅典子 氏

##### ～工学研究科のDEIの取組～

この6年間東北大学は東北ブロックのとりまとめ幹事大学として参画させていただいております。

東北大学の取組の中で、昨年行いましたDEI推薦公募のお話をしたいと思っております。私たちはDEIということで、この「Equity」部分を非常に大事にしております。「Equity」というのは、日本語にすると「公正性」ということが多いのですが、単純に同じ高さの下駄を履かせるという形で平等を達成しようということではなく、それぞれの状況に応じた支援のし方があるだろうということが、この「Equity」という言葉の中に含まれていると思っております。今回は、平たく言うと「女性限定公募」という形になるのですが、私どもの工学研究科における取組をご紹介します。大学の人事というの

は、大抵「このポジションが空いたから募集します」という形で、一つ一つ行うということが多いと思います。八大学工学系連合会（旧七帝大+東工大）の中で東北大学の工学系の女性教授の割合が非常に少ないということで、工学研究科におけるDEIを推進する必要があるということを先生方にご理解いただき、「女性限定公募」が実施されました。工学研究科は6専攻に分かれていますが、女性教授がない専攻があるという現状があり、それは女子学生のロールモデルや学びの環境としてもよろしくないということで、5名を一度に募集することになりました。助教を雇用できることに加えて、ユニークな点としては、「帯同支援策」を作ったところです。公募するのは女性研究者ですが、そのパートナーの方に東北大学に「クロスアポイントメント」で参画してもらうことによって、働きやすい環境を作るとことを目指しております。2022年8月1日時点で、70名を超える方から応募がありました。現時点では再募集をするかどうかを検討しているところです。



#### ◆ 立命館大学 仲谷善雄 氏

##### ～私立大学の特徴的な取組～

立命館は、学園全体としてDE&I推進に取り組んできており、大学としては特に女性研究者支援に注力した取組を進めています。

私立大学は、皆、建学の精神を持っております。それぞれの学校の教育研究の基本、常に立ち返るところであり、本学の場合、「自由と清新」です。「清新」とはイノベーションということで、実はこれがDE&Iと強く関連しております。すなわち、ダイバーシティを確保することが自由につながり、ダイバーシティがあるからこそイノベーションが生まれるということです。また、本学は教学理念として「平和と民主主義」を掲げています。世界のダイバーシティを確保することが平和につながり、民主主義を実現すると考えています。すなわち、立命館にとってDE&Iを推進することが、建学の精神及び教学理念を実現することに直結するわけです。

本学は2016年度に「文部科学省ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」に選定され、この取組は、中間評価や最終評価においてS評価を頂き、一定の到達点に至りました。その一方で、新たな課題も明らかになり、2020年度に同事業の「先端型」に選定いただいて、課題解決に取り組んでいるところです。

体制としては、大学の研究者を支援する学長直轄のリサーチライフサポート室を設置して各種制度を創設するとともに、学園全体のDE&Iを推進する総長直轄のダイバーシティ&インクルージョン推進本部が、研究環境の支援を行うという連携体制で、重層的かつ補完的に取組を推進しております。重要事項については、全ての学部長が理事として参加している常任理事会で議論・決定することで、学内一致の制度運用を行っています。

特色型の取組を通じて、ポスドクから上位職にうまくつながらない「キャリアの谷」の存在が明らかとなってきました。そこで先端型では、それらの谷を埋めて着実なキャリアパスを実現するために一歩踏み込んで、女性のキャリアをつなぐ制度を創設しました。

特色型では、定年退職予定者の研究者補充人事において、最長二年の前倒しで女性限定の採用を行い、さまざまなライフステージにある研究者が研究に向き合えるように、研究支援員制度を創設するなどの取組を行なってきました。また、キャリア形成と研究リーダー育成を両軸として、研究者の定着・発展に至る研究者に寄り添う一連の施策として、本学の研究高度化施策とも連動させ、学部・研究科の研究力や教育力の強化・拡充にもつなげております。また、積極的に女性研究者の声を反映し、制度の見直しなどを行ないながら、丁寧な環境づくりを心掛けているところです。

理工系的女性教員については、採用に苦労しています。これについては母数を増やすべく、付属校や提携校を中心に、中学生・高校生とその父母を対象として、理工系の面白さを伝え、キャリアパスの紹介などの活動を行っているところです。このような取組を通じて、ポジティブアクションが必要とされない学園を目指していきたいと思っております。

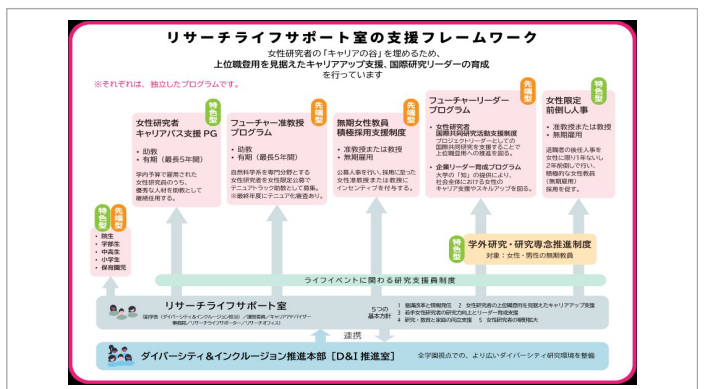
## ◆ 東京大学 吉江尚子 氏 ～女性リーダー育成型事業～

東京大学は、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）」に採択されました。この取組に対して、「UTokyo o男女+協働改革 # WeChange」として推進しています。

①各大学の取り組み  
立命館大学：私立大学としての特徴

- ◆大学の理念や目的、教育研究の目標等、特徴ある大学運営を行うのが私立大学。
- ◇立命館は建学の精神「自由と清新」教学理念「平和と民主主義」立命館憲章を掲げ、さらにR203の学園創造に向け「挑戦をもって自由にChallenge your mind Change our Future」のタグラインを設定。
- 学園ビジョンに「ダイバーシティ&インクルージョンを実現する学園」を掲げ、世界の研究機関・研究者と連携し新たな社会価値の創出、世界水準の次世代研究大学を目指す。
- ◆「文部科学省ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」（特色型）の取り組み。  
(特色型)は中間評価・最終評価とも評価  
→取組過程で明確化した課題を深掘りし、着手する必須(先端型)へ

RITSUMEIKAN UNIVERSITY Futurize. 3つの意思が未来。 | 2



①各大学の取り組み  
立命館大学：私立大学としての特徴

- ◆取り組みの実績
- 理工系的女性活躍におけるアンバランスへの取り組み
- 人社会もライフステージに沿える働き方改革の必要「キャリアの谷」の打破
- 性別を問わない働きやすい環境整備(研究支援員や国際共同研究支援など)両立支援の整備拡充
- 【具体的には】
- 女性教員活躍D&I推進本部会議等による学園としての女性活躍の機運醸成
- 前期の女性副総長、また5名が理事相当・部局長相当に就任
- 女性限定前倒し人事の積極採用・研究支援員制度の実施
- 女性准教授7名が教授昇任し、女性教授は27名増加
- 立命館大学の女性教員比率は  
男女共同参画推進の起点(2016.5.1)で 全体18.6%、うち自然科学系分野9.8%  
現在(2023.5.1)では 全体25.0%、うち自然科学系分野15.0%  
OAPU女性教員比率は、2016年29.1%から、2022年33.1%、2023年35.8%と伸長。
- ・理工系に進む(進学・就職)女性人材の裾野の掘り起こし
- 「層」の開拓に向け中高生(その父母)へ働きかけ
- ・女性研究職・キャリアの道筋をガイダンス等で早期に提示。

RITSUMEIKAN UNIVERSITY Futurize. 3つの意思が未来。 | 4



目標を3つ置いていて、1つ目は、「男女+協働改革への基盤整備」とし、マジョリティ側の意識改革に取り組むこと。2つ目としては「院生からシニアまでのシームレスな女性研究者のキャリアアップ」。3つ目は「女性教員の加速的な増加」というところです。もう少し各項目を細かくご説明させていただきたいと思います。

最初が基盤整備としての意識改革になりますが、この目標が女性の教員数を増やすための一丁目一番地と考えております。資料に示している通り、いくつかの施策を進めております。今年からジェンダー・ジャスティス研修を全教職員に義務付けました。さらに、意識改革については、場面場面で、藤井輝夫総長、林香里理事に「ダイバーシティが大事である」ということを発言いただいております。このようなトップダウンメッセージも意識改革に非常に大切であると考えております。

2つ目が院生からシニアまでのシームレスな女性研究者キャリアアップです。若手のためのスキルアップ支援や、中堅層にリーダーになってもらうためのコース。これはアメリカのNCFDD(National Center for Faculty Development and Diversity)のプログラムなどを参考にして、今年からトライアルを開始しています。さらに、女性教員幹部養成プログラムについては、まだプログラムとしての形は整っていないのですが、今年、理事・副学長クラスあるいは総長補佐といった次期幹部にあたるような方々、幹部候補の方々が一堂に会するようなネットワーキングイベントを開催します。

3つ目が具体的に女性教員を増加させるための施策です。教授・准教授の人員費を一定期間サポートすることで直接的に雇用を支援するプログラムや、ロールモデルとなる教員を招へいする制度等々もございますが、私の実感として非常に大事な役割を果たしていると思っているのが、この資料の3番目の「部局女性人事加速5カ年計画意見交換会」です。一昨年、各部局に5カ年計画を作成いただき、それについて意見交換をするために副研究科長クラスの方にお集まりいただきました。これを通じて、部局の方々にD&Iについて共通の意識を持っていただくということがかなり進んできていると考えております。先ほど1つ目の目標のところでも申し上げましたが、この部分でも、意識改革、意識の統一というものが非常に大事だと考えています。

このようにプログラムのご説明をすると、学生の視点が抜けてしまいがちですが、先ほど立命館大学の仲谷学長がおっしゃっていたとおり、若手もちろん大事ですので、この資料のとおり次世代向けの取組も従来ずっと続けているということを申し添えて、私の発表を終わらせていただきたいと思います。

**令和4年度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（女性リーダー育成型）」**

**女性リーダーの育成に向けた施策「U Tokyo男女+協働改革 #WeChange」を開始**

目標 3 女性教員の加速的増加

目標 2 院生からシニアまでのシームレスな女性研究者キャリアアップ

目標 1 男女+協働改革への基盤整備

2

目標・行動計画

**01 「男女+協働改革」への基盤整備**

女性上位職の持続的増加に必要な  
教職員や学生を含む構成員全員のダイバーシティに対する意識改革

教職員対象のジェンダー・ジャスティス研修の実施  
全教職員対象の研修および学科長や管理職層など対象別の研修

学生対象のジェンダー・ジャスティス啓発  
ジェンダー関連授業の新設と科目の可視化

男女別研究者活躍データ可視化  
学内研究者や研究成果の可視化

ワーク・ライフ・バランス推進サポート  
学内保育園の運営、研究者サポート要員配置の強化（女性・男性教員共通）等

3

目標・行動計画

**02 院生からシニアまでのシームレスな女性研究者キャリアアップ**

女性研究者の総合的なキャリアマネジメント  
優秀な女性研究者～上位職～研究機関トップマネジメント層

若手女性研究者スキルアップ支援  
論文投稿や国際会議参加のサポートの拡充、対象の拡大

研究チームリーダー育成コース  
上位職となり研究チームを率いていくために必要なスキルの習得

女性教員幹部養成プログラム  
大学運営に関わる幹部となるためのスキルを習得

4

目標・行動計画

**03 女性教員の加速的増加**

女性上位職の増加率を2倍  
女性教員比率25%  
博士学位取得者の女性比率30%

女性教員（教授・准教授）増加のための加速プログラムの強化  
教授、准教授の人員費を一定期間サポート

女性ロールモデル教員制度  
従来の給与水準にとらわれない年俸設定で女性教授を招聘

部局女性人事加速5カ年計画意見交換会  
各部局の副研究科長クラスで構成された女性教員雇用推進施策の共有のための会議体

5

次世代向けの取組

在校生向け(次世代育成部会 2020年度～)

- ・ネットワーキングイベント
- ・多様性を尊重する姿勢を醸成するための学生への働きかけ
- ・多様な学生が安心して集い、学ぶことのできるキャンパスづくりの推進

中高生向け(進学促進部会)

- ・在学女子学生による母校訪問
- ・女子高校生のための東京大学説明会
- ・女子高校生向けパンフレット「Perspectives」
- ・女子中高生のための進路選択支援イベント

東大から始める「未来の自分探し」  
**PERSPECTIVES**

交際のことから学生生活、卒業後の進路まで！  
**私たちの東大リアルライフ！**

6

## ◆ 科学技術振興機構 山村康子 氏

### ～全国ダイバーシティネットワークの事業を始めてから、大学機関は変わってきた？～

トップダウンで、機関の長のリーダーシップのもと、非常に特色ある取組を進めていただいていると思います。以前は環境整備辺りが中心でしたが、やはり採用とかキャリアアップなどはボトムアップではなかなか難しいところもありますので、今ご報告いただきましたように各機関ともトップダウンでいろいろな取組を進めていただいています。

## <大学ネットワーキングが目指すもの>

### ◆ 東京大学 吉江尚子 氏

#### ～企業との連携～

私からは、企業との連携について少しお話させていただきたいと思います。東京大学ではジェンダーバランスの改善、女性研究者・学生のエンパワーメント事業の安定的な運用を図っていくために、自立的な財政基盤として、多様な財源調達を目指しております。企業とD&Iに対する取組をともに歩むということも大事だと考えております。

具体的に、本年実施したイベントを2つ紹介させていただきます。

1つ目がGoogle様とこの夏に実施したサマースクールです。東京大学の構成員とGoogleの社員の方のお子様を対象にした一日のイベントで、本学の学生サークルや研究室、Google側からワークショップを提供していただき、子供達が学びながら1日を過ごすというものでした。とても充実したプログラムで、来年以降も何らかの形で続けていきたいと考えているところです。

2つ目がMicrosoft様とのイベントですが、CTOのSerena Sacks-Mandel氏に「テック産業における女性のキャリアとエンパワーメントについて～学生へのメッセージ」というタイトルでご講演いただきました。ざっくばらんにお話をいただき、印象深い講演会となりました。終了後も学生が列をなして質問するなど、盛況でした。

企業との連携に関して、もうひとつの重要なポイントは、この30%clubについてです。30%clubは、企業における女性取締役の比率を30%にするという目標を掲げて2010年にイギリスで設立されました。日本では2019年に社長会が設立され、2020年に大学ワーキンググループが立ち上がりました。

初代のチェアは、昭和女子大学の坂東眞理子学長が務められ、2021年より、本学の藤井輝夫総長がチェアを務めております。現在は資料のとおり9大学がメンバーとなっています。

具体的な活動は、既に表に出ているものとしてはそれほど大きな活動にはなっていない部分もありますが、まず昨年度は、大学生から見える景色を変えるという問題意識のもと、大学内部の女性上位職30%を目指す上での課題について、本学藤井輝夫総長と津田塾大学の高橋裕子学長との対談を実施いたしま



### 30%Clubとは

- What is the 30% Club?  
We are a business campaign aiming to boost the number of women in board seats and executive leadership of companies all over the world.  
More than 1,000 board chairs and CEOs across more than 20 countries have already signed up as members to deliver at least 30% female representation at both levels.
- Our aim  
We call on our members to commit to at least 30% female representation on their boards and executive leadership teams because this is the critical mass at which minority voices become heard. Our ultimate goal is parity.

30%ClubWebサイトより  
(<https://30percentclub.org/about-us/>)

### 30%Club・大学ワーキンググループとは

- 大学WGの目的  
大学は、教育、研究、社会貢献と幅広い分野で、ジェンダーダイバーシティの実現に貢献できる。大学WGは、上記のような役割を大学が適切に果たせるよう、学生、教員、職員からなる大学自らのジェンダーダイバーシティを推進します。  
大学WGは、企業の役員における女性参画の増加という30% Club Japan全体の目的を達成をリポートするため、我が国のあらゆる分野におけるジェンダーダイバーシティの進展を目指し、ジェンダーダイバーシティ教育及び啓発活動を推進します。

現在9大学で活動：  
大阪大学、お茶の水女子大学、慶應義塾大学、昭和女子大学、上智大学、津田塾大学、東京大学（チェア）、同志社大学、新潟大学（五十音順）

した。今年度はこのときに議論された課題も踏まえて、各大学でダイバーシティの観点を大学運営にどのように入れていくのかということについて、トップのコメントを集めて発表する予定です。

また、企業との連携という点では、「パートナーシップ・プラットフォーム」という名称で、大学と企業が協力して、若い世代向けに多様化・複線化・流動化する様々なキャリアルートに触れられるイベントを開催したいと考えています。

30%clubでは直接アカデミアと企業のトップの方々とで意見交換をして、問題意識を共有していくというようなことも進めていきます。



### ◆ 立命館大学 仲谷善雄 氏

#### ～私立大学、地域のネットワーク～

私どもに与えられている課題は、特に私立大学のネットワークだと認識しています。近畿ブロックでは、取りまとめ幹事大学を務めさせていただけておりました。全国のブロックの幹事校の中で、私立大学としては唯一だったと思います。私立大学は、その設置形態、歴史や風土、規模が多様で、意思決定についても、トップダウンもあればボトムアップもございます。これらの特徴を十分に考慮した上での取組が求められると思っています。一方で、共通する課題としては、女性のロールモデルを多様に提示することがますます求められていると考えています。

このスライドでは、いくつかのネットワークを紹介しています。全国ダイバーシティネットワークについては、本日のこの機会も含め、全国幹事会でも、今後の方向性やあり方について、さまざまな議論が行われて、方向性も確認されています。設置形態が異なる大学間で意見交換ができる場というのは大変貴重だと思っています。ぜひ、多くの私立大学も今後参加していただければと思っています。

本学では、取組の内容について、できるだけホームページなどで

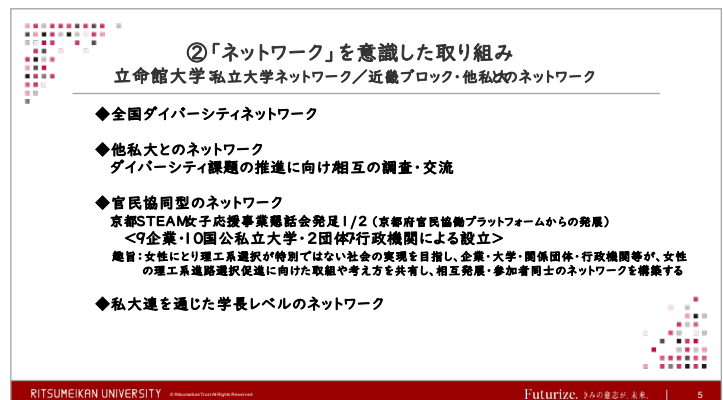
公開するようにしております。それをご覧になった大学、特に私立大学から、問い合わせをいただくことが少なくありません。本学の取組に関心をお持ちの大学がございましたらお問い合わせください。様々な意見交換や、情報共有をさせていただいております。

最後に、京都でのネットワークを少し紹介したいと思います。京都府が、官民協働プラットフォームとして女子中高生の理系選択（理系大学や理系学部への進学、技術系企業への就職）を推進する施策展開を進めておられます。今年11月、これを発展させて、「京都STEAM女子応援事業懇談会」を発足させています。本学としても、理系女性の社会進出の促進を図るネットワークというのは本当に重要だと考えており、理工系の学生、大学院生を交流会に派遣するなどの活動を進めています。

私どもが所属しております、一般社団法人日本私立大学連盟（私大連）も学長ネットワークとして重要だと考えておまして、先ほど東大の吉江副学長から少し紹介のありました津田塾の高橋学長とも、意見交換を密にさせていただいているところです。さまざまな形で私大全体のネットワークを構築するのは難しいですが、いろんな場を通じて、意見交換をさせていただいています。

### ◆ 東北大学 大隅典子 氏

#### ～東北地方でのネットワークと今後の展開～





東北地方は非常にその面積が広いところに、いろいろな研究・教育機関が点在しているということが、ネットワーキングの上での問題としてありました。しかし、幸か不幸かコロナの影響で、オンラインでイベントを行うことが当たり前になりました。たとえば東北大学内の管理職セミナーや、スキルアップセミナーのように女性研究者がこれから活躍する上で必要な様々なスキルを学ぶセミナーをオンラインで開催することで、他大学の方々にもご参加いただき、情報交換することができました。そのときに、本事業によるOPENeDというプラットフォームが非常に重要で、このウェブサイト情報を流しておけば、私たちから情報の発信ができ、東北地方だけでなく、さらにその先につなげることができ、影響力の大きさを感じております。

本学は今年、ホームカミングデイの行事として、女子学生入学110周年記念の式典などを行いました。このときに佳子内親王殿下にお成りいただき、お言葉を頂戴することができました。そのおかげもあり、この式典には執行部をはじめ、たくさんの人たちに参加いただき、また地元のメディア等にも非常に大きく取り上げられることになりましたので、波及効果が大きかったと思っております。

今後は、全国ダイバーシティネットワークの存在を、何らかの形で生かしながら、その次に続けていくということができればいいと思っております。

このスライドは、フリーなディスカッション用に、頭出し的な形でメモとして残したものです。先ほどOECD上田様からもたくさんのデータをご呈示いただきましたが、データ、エビデンスに基づく議論ができるように、これらが可視化されるということがとても重要ではないかと思っております。そのあたりをOPENeDでどこまでカバーしていただくのが良いかということもあろうかと思いますが、現状の日本では、このようなデータが散在していることが大きな問題だと思っております。

さらに大きな問題として申し上げたいことは、内閣府の男女共同参画白書に毎年の定点観察のデータが掲載されていたのですが、たとえば「大学等の教員に占める女性の割合（国際比較）」のデータについて、令和4年度版の白書には掲載されているのですが、令和5年度版では掲載がなくなっています。日本では司令塔が一本化されていない、データが一元化されていないところが、大きな足枷かなと思っております。たとえば韓国では、科学技術も含めた形で、女性の研究者の活躍に関してWISET（Korean Foundation for Women in Science, Engineering & Technology）という司令塔の組織があるのですが、日本でも本来であれば、このような組織をきちんと整備すべきで、たとえばこの全国ダイバーシティネットワーク等が中心となって進めていくというようなことが今後できたらいいのではないかと個人的には思っています。

## ◆ 科学技術振興機構 山村康子 氏

### ～今後の全国ダイバーシティネットワークに期待すること～

東京大学、そして立命館大学から企業との連携というお話がございました。特に東京大学ではITのトップ企業であるGoogle、それからMicrosoftとの連携により、学生や若手研究者のうちから企業の方と接するというのは、非常に大事なことだと思います。研究者が研究成果を社会実装するにあたり、研究者が考える社会実装と、企業人が考える社会実装とは、だいぶ違うと思いますので、その辺りを詰めていく上でも、やはり研究者と企業との、大学と企業との連携が非常に重要だと思います。



それから立命館大学のお話にありましたが、大学間だけではなくて、地域の企業とのネットワークづくりについても、全国ネットワークの各地域ブロックにおいて、近畿地域の企業であったり、府内の企業であったり、そういったところと大学とのネットワークづくりも非常に積極的に進められていると思います。

東北大学のお話にありましたが、データの可視化については私どもも努めてはいるところですが、大隅先生がおっしゃったように、継続して同じデータをとるとというのが、非常に大事だと思います。そういった意味では、全国ネットワークをうまく活用して、継続的に同じデータを積み重ねるといったことが、データの有効な可視化につながっていくのではないかと思います。

また、ネットワーキングについてもお話がございましたけれども、新型コロナウイルスのパンデミックはマイナスのことばかりでしたが、一つプラスだったと言える点は、ネットワーキングが非常に効率よく活用されるようになった点だと思っております。本日のシンポジウムもそうですけれども、ネットワークを使ってうまく情報共有、そして交流ができるんだということが明らかになったと思います。

今後ですが、文部科学省の「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」は、過去の事業では環境整備であったり、次世代育成であったり、意識啓発であったり、その辺りを中心に進めてまいりましたが、今後は女性研究リーダー、女性教授・准教授、さらには女性理事、女性学長、こういったマネジメント層への女性の登用を積極的に進めていきたいと考えております。今後は、国際的に活躍できる女性研究リーダーの育成につながるような取組として、女性リーダー育成型事業を来年度も続けられればと考えております。

## <まとめセッション>

### ◆ 東京大学 吉江尚子 氏

最後に、山村様にもまとめていただきましたが、ネットワーキングや、私どもで力を入れているような意識啓発を継続していくこと、あるいは発信していくことが非常に大事だと思っております。その意味でも全国ダイバーシティネットワークやウェブサイトも非常に充実していて、私たちが助かっておりますので、さらに活用させていただきたいと考えております。

### ◆ 立命館大学 仲谷善雄 氏

こういう分野について、現在は、国立大の方がトップダウンが効きやすいということもあって、進んでいると思っています。私学の方は、どう進めていいかわからないという悩みを持っておられるところが多いと認識しています。今日お話しさせていただいたように、それぞれの建学の精神にうまく結びつけば、学長にもご理解いただき、同意いただけるのではないかなと思っています。

私も、こういう活動をしていて、ふと気づくのは、アンコンシャスバイアスが日常的な何気ないところにもいろいろ出てくるということなんです。たとえば小学校の入学式ですら、写真を撮るときに「男の子は前で手を軽く握ってグーをして」、「女の子は手を組んで」ということをカメラマンの方がおっしゃるんで、それは違うだろう、そういうことはなくそう言ったところなんです。こういうことについては、言い続けるということが大事だと思っています。また、私自身、私がおかしければ指摘してほしいと周りにもお願いしているところです。

女性研究リーダーについては、私学ではありますが、実際、研究大学になろうという目標を持っていて、RARAフェローという制度を設けています。今2年目になりますが、立命館で世界レベルの研究ができるような人たち、それから次世代を担うような人たち、ドクターレベルで頑張れるような人達の育成をして、金銭的支援や研究環境の整備という支援をしています。できる限り女性に応募していただき、頑張ってもらい、経験を積んでもらえるような場をたくさん提供するという努力は今後も続けていきたいなと思っています。

### ◆ 東北大学 大隅典子 氏

この全国ダイバーシティネットワークについて、大阪大学や東京農工大学、そして皆様方のおかげで、非常に大きなネットワークになったと思っております。一方、この20年ぐらいの間に、いろいろな母体で男女共同参画であったり、ダイバーシティの推進であったり、そのような目的の組織が複数存在しています。皆さんがいろいろな立場で意識を持っていただくという意味で良いことなのですが、実際は同じ人があちこちの組織に所属しているということで、エフォートの的には結構いっぱいいっぱいな部分もあるのではと感じます。たとえば組織間の話し合いというのを開いて、どの組織が何を担当するかなど、整理してもいい時期に来ているのではないかなと思っています。こちらの全国ダイバー

シティネットワークは、例えば大学の理事・副学長等が参画するという非常にユニークな形で構成されていますので、政府へのいろいろな形での提言を持っていく母体として、今後、是非、活用していただけたらいいのではないかと考えております。単にそのイベントをやって終わりということではなく、さらにもう一歩進んだところに行くことができたらと考えています。

#### ◆ 大阪大学 島岡まな 氏

私どももこの全国ダイバーシティネットワークの幹事機関として取り組ませていただき、大変なところもありますが、未来を夢見てやっているところがございます。忘れてはならないのは、ネットワーキングやいろいろな研修というのは手段にすぎないということで、目的そのものではないわけです。大隅先生が「ジェンダー公正」という言葉を言ってくださったみたいに、私たちの目指すところは、「ジェンダー公正」が守られる、人々の幸福とかウェルビーイングが保障される社会の実現でありますので、それに向けてやはり無理せずにそれぞれの立場でやっていければいいのではないかなと考えております。

そういう意味では、本当に今日、基調講演の先生方も含めまして、多くの方々に大変貴重なご意見・ご示唆をいただきましたことを、厚く御礼申し上げます。

#### Q&A（オンラインでご質問いただいていたものに後日回答いただいております。）

Q1: 男女共同及びD&Iの分野における事業推進におけるトップダウンとボトムアップ、そして教職協働のバランスの良き在り様についてどのようにお考えでしょうか。男女共同、D&Iについての意識啓発の点で課題が大きい場合、ボトムアップ、職員の声が反映しにくい現状にぶつかることがあります。教職協働の視点で、教員と職員の役割はどのようにあるべきか、ボトムアップが有効である角度、トップダウンとボトムアップ、そして教職の協働のバランスの良き在り様について各研究機関のトップの皆様はどのようにお考えでしょうか。

A1:

- ▶ 本学では、職員も積極的に大学運営に関わっていくことが推奨されています。また、例えば大学や大学院入試等における教員のエフォートを減少させる仕組みなど、DXの推進と並行して、ジョブ型雇用の促進等も進め、教職協働が推進されるべきと考えています。
- ▶ D&I等に関する課題解決にあたっては、トップのリーダーシップが無いと動かないということに間違いありません。そのうえで、様々な課題をボトムアップしてもらうこと、出していやすい仕組みを整えることが重要だと考えます。本学の場合は、常任理事会の構成メンバーに大学のすべての学部の学部長や事務方の執行役員が入っているため、常任理事会での議論と、学部教授会での議論の往還がしやすいという体制にはあると思います。
- ▶ トップダウン、ボトムアップ共にメリット、デメリットがあり、両者のバランスを取りながら男女共同参画、D&Iを進めることが肝要です。トップの経営方針を把握し研究現場に反映させるとともに、研究現場の声をトップに届ける役割を担う理事の先生の役割が重要と考えます。

Q2: 女性限定公募については、特に女性教員から「レッテルを貼られるのは嫌だ」、「平等に評価してほしい」といった反発を聞くことがありますが、これに対してどのように考えますか。（当該女性教員に対して、どのような言葉で女性限定公募の意義を説明しますか。）

A2:

- ▶ 「女性限定公募」について、「女性からも反対の声が挙がっている」という男性の発言には注意を払う必要があります。本当に女性からそのように聞き取っていないで、自身の考えを他の人の言葉として騙ることもありえます。その上で、「レッテルを貼られるのは嫌だ」という女性には、「女性であるということは、捨て去ることはできない生物学的〈特性〉です。そのことに劣等感を持つ必要はありません。大事なことは、〈平等な〉評価というよりも、1つの物差しだけに囚われない多様な価値観を共有することだと思っています。先の見通せないVUCAの現代社会においては、とくにチームの中に多様な特性を持つ構成員が参画していることが重要です。まずはゼロ

から1に、組織の中に最低でも3名、やがて3割の壁を超えることができれば、女性限定公募を行う必要はなくなります。それまでの過渡期における措置なのです。」というようにお伝えしています。

- ▶ 女性限定公募については、ポジティブアクションとしての取り組みで、性別は限定していますが、あくまで通常の人事と同様です。よって、優遇している訳でも、評価基準を下けている訳でもなく、基準に満たない場合は当然採用を見送ることもあります。
- ▶ 女性限定公募は、女性教員の在籍が特に少ない部局等で女性の活躍を促進するため実施しているものです。ジェンダー・バイアス等により、優れた研究・教育業績があるにもかかわらず教員ポストに就けない、あるいは上位職へ昇任できない女性研究者を積極的に採用、登用し、活躍促進を図ることが目的であり、業績が十分でない場合には採用、登用は見送られています。府省庁、大学、研究機関等の多くの皆様のご理解により実現した女性限定公募です。女性研究者の皆様にはこのチャンスを活かし、ご自身の研究が大きく発展するところを広く示していただきたいと思います。

Q3: 経営側と同時に、労働者側＝企業の労働組合、その連合体である連合ほかとの連携といったことを実践している大学はあるでしょうか。

A3:

- ▶ 本学ではDEI事業自体に関して現時点で労組との連携は行われておりませんが、男性の育児休業制度等含め、福利厚生の改善に関しては、折々に人事部門からの周知が為されていると理解しています。
- ▶ 実践している大学があるかどうかは存じ上げませんが、本学では組合と意見交換し、施策の内容や重要度を共有したうえで、双方合意した制度設計にもとづき施策を実施しています。



村木 厚子

津田塾大学 客員教授、大阪大学 招へい教授

本当に充実した議論だったので、総括というのは難しいのですが、私自身が今日お話をお聴きして印象的だったことを共有させていただきます。

基調講演の上田様、矢島様のお話で、我々は、この問題を解決する武器にはどういふものがあるのかを知ることができました。OECDでは、男女の格差のデータだけではなく、その背景になっている社会制度とか規範とか、そういったものもデータ化をしているという、これを見せていただけたのが非常に大きいと思いました。矢島様からも賃金格差の見える化ツールという武器を教えてくださいました。いずれにしても、今ある課題、特にジェンダーの問題の見える化することがとても大事で、その武器があるよということを教えていただいたのはとても大きかったと思います。

そういう武器を使いながら、大学に何ができるかということにも触れていただきました。非常に面白かったのは、まず、持っているスキルを男女で同一にしなければいけない。その上で、ストレートに高い賃金を貰える教科を勉強しているかどうかという話がありました。これができるのは大学の使命なので、本当にここは、大学が頑張っていかなければいけない。同じスキルを持っていても、その上でタスクが違い、責任が違う。そして働く時間が違うと、賃金も違うということで、格差が出てきているという、この構図も今日とてもはっきり見せていただきました。

いろいろな解決策は、自分たちがひとつひとつの組織でやっていかなければなりません、私が今日、皆さんに注目してほしいと思ったのは、希望する働き方と現実の働き方とのギャップという面白い図表でした。その中で、実は男性の方が、ギャップが大きい。本当はこう働きたいのに、そのように働けていないというギャップが男性の方が実は大きいのだということを見せていただいた。これは、非常に大きなヒントになると思います。

私もまだ勉強の途中ですが、今年ノーベル経済学賞を取った女性の経済学者、クラウディア・ゴールドイン氏による「なぜ男女の賃金に格差があるのか」という著書が、日本でも翻訳されて出版されています。実は半分しかまだ読んでいないのですが、この本の最初に出てくる図表がとても面白いんです。仕事を柔軟なポジションと強欲なポジションの2つに分けてある。私生活や自分の健康やいろんな問題と両立しやすい柔軟なポジションに就くのか、そういうものを全部仕事に捧げなさいという強欲なポジションに就くかで賃金が変わる。強欲なポジションの方が高い賃金を払ってもらえるということなんです、実は男性も柔軟なポジションの仕事が欲しいと思っているということがわかったので、大学全体が、男女に関わらず、研究者にとって柔軟なポジションを作っていくことが重要なのだということが見えてきました。これがとても大事な学びだったかなと思います。

このようなことを勉強しながら、パネルディスカッションでの3校の事例も役に立ちました。1つ目は、こういう問題に取り組むにあたって、「建学の精神」や「ジャスティス」、「エクイティ」のような、拠って立つ柱をきちんと建てるということ。2つ目は、その上で、大胆で豊かで柔軟な手段を考えることが大切。「帯同赴任」のような配偶者向けの施策もとても面白かったですが、そのような手段を用意すること。3つ目は、「シームレスな支援」という言葉が出てきました。あるいは、これに対応する「キャリアの谷」という言葉が出てきました。シームレスな支援が行われているかということを検討して、キャリアのステージごと、ライフステージごとに、どこで何の差がついているのかを見ながら進めることの大事さを全体として教えてもらいました。

大学の使命として、世間や若い人に向けて「アンコンシャスバイアス」や「コンシャスバイアス」をなくしていくことができるのだということも言っていました。



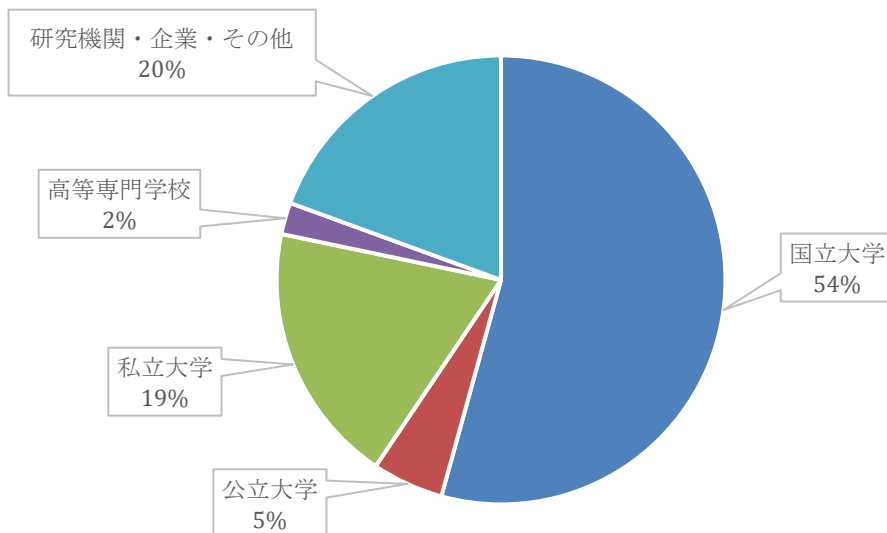
そして最後に、今日の議論が「ネットワーク」で締めくくられたというのは本当に大事なことだろうと思います。この問題をみんなで協力して、大学間はもちろん、企業や世の中とも協力してネットワークで解決していくということが本当に大事だと思います。事業としての「全国ダイバーシティネットワーク」というのは今年度で終わりですが、この活動をこれからいかに継続し、また広げていくかについては、今日登壇してくださった、あるいは参加してくださった皆さんと一緒に、これからしっかり考えていきたいと思っています。

この中で、OPENeDのような仕掛けとか、データの可視化の話が出てきました。白書では単年度しか載らないデータもあるという話が出たので、津田塾大学が作っている「白書・審議会データベース」<https://empowerment.tsuda.ac.jp/>をご紹介します。

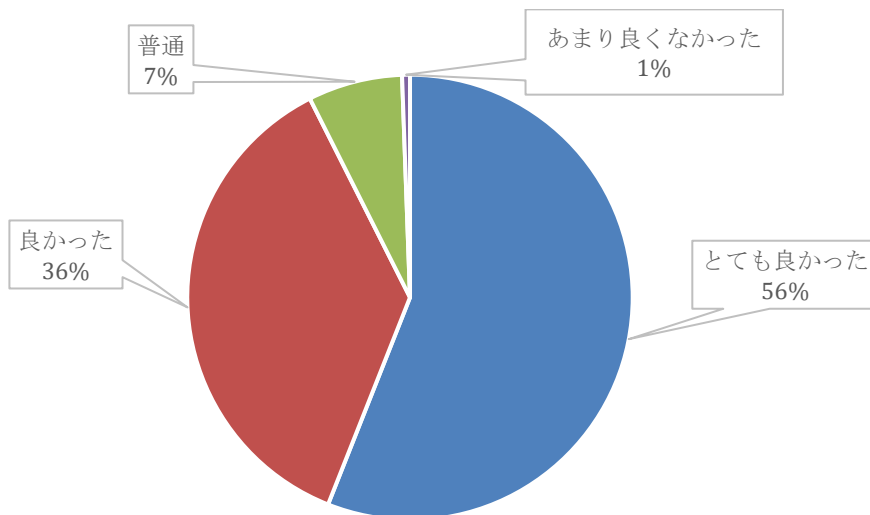
このような取組も、ネットワークで、みんなでやっていたら本当にいいなと思います。このネットワークがきちんと続いていけるように、今日は、文科省、そしてJSTのメンバーも参加してくださっていますので、ぜひご協力いただいて、この動きを途絶えさせないようにお願いをして、私からの総括を終わりたいと思います。

# ◆シンポジウム参加者アンケート結果

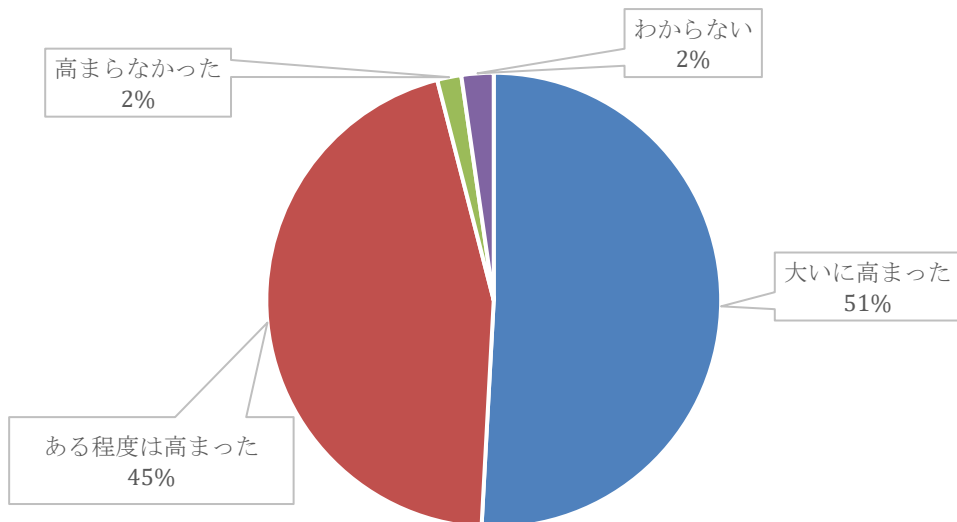
## ◆あなたの所属機関を教えてください。



## ◆このシンポジウムに参加していかがでしたか。



## ◆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への関心・意欲が高まりましたか。





○-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  
(大阪大学ダイバーシティ&インクルージョンセンター内)  
〒565-0871 大阪府吹田市山田丘1番1号  
TEL : 06-6105-6059  
E-mail : [info@opened.network](mailto:info@opened.network)  
OPENeD : <https://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))」  
2024年2月発行