

平成29年度
ダイバーシティ研究環境実現キックオフシンポジウム

南近畿からの発信： 女性研究者の地平を拓く、未来を創る

報告書

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イニシアティブ(牽引型)」
平成29年度 ダイバーシティ研究環境実現キックオフシンポジウム
「南近畿からの発信：女性研究者の地平を拓く、未来を創る」報告書

発行日 平成30年3月
発行 大阪市立大学 女性研究者支援室
連絡先 〒558-8585 大阪市住吉区杉本3-3-138
Tel：06-6605-3661
E-mail：ocu-support-f@ado.osaka-cu.ac.jp
URL：http://www.wlb.osaka-cu.ac.jp/

主催：大阪市立大学 共催：大阪教育大学、和歌山大学、積水ハウス株式会社
協力：大阪府立大学、奈良女子大学、奈良先端科学技術大学院大学
南大阪地域大学コンソーシアム
後援：大阪府、大阪市、朝日新聞社、読売新聞社、毎日新聞社、産経新聞社
日本経済新聞社大阪本社、NHK大阪放送局

平成29年度

ダイバーシティ研究環境実現 キックオフシンポジウム



Amy Wendt
ウィスコンシン大学マディソン校
WISELI ディレクター

テーマ
南近畿からの発信：
女性研究者の地平を拓く、
未来を創る

参加無料
定員300名
要申込

平成30年 2月20日 火
13:30-17:00

グランキューブ大阪

(大阪府立国際会議場) 12階特別会議場
大阪市北区中之島5丁目3-51
※日英同時通訳付き ※託児付き(無料)

開会挨拶

13:30 ~ 13:50

大阪市立大学 理事長・学長	荒川 哲男
大阪教育大学 学長	栗林 澄夫
和歌山大学 学長	瀧 寛和
積水ハウス株式会社 執行役員 総合住宅研究所長	石井 正義

来賓挨拶

文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課 人材政策推進室長 (予定)

第1部

13:50 ~ 14:45

講演

「ウィスコンシン大学マディソン校の 研究者のジェンダー平等の取り組み :女性科学・技術リーダーシップ機構」

ウィスコンシン大学マディソン校 女性科学・技術リーダーシップ機構
(WISELI) ディレクター/電気・コンピューター工学科 教授

Amy Wendt

申込み方法

①氏名(ふりがな)②住所③電話番号④所属をメールまたはお電話でお知らせください。参加申し込みは先着順とさせていただきます。託児希望の方は、お子供の①氏名②年齢③希望時間を2月13日(火)までにメールまたはお電話でお知らせください。

申込み・問合せ先 大阪市立大学 女性研究者支援室

TEL : 06-6605-3661

MAIL : ocu-support-f@ado.osaka-cu.ac.jp

第2部

14:55 ~ 15:55

報告①

「南近畿発：
産学官連携によるダイバーシティ推進の取り組み」

大阪市立大学 女性研究者支援室
プログラムディレクター、特任准教授 西岡 英子

報告②

「南近畿発：連携型共同研究による
“ウイメンズイノベーション”創出の取り組み」

大阪市立大学 生活科学研究科 准教授	小島 明子
大阪市立大学 都市研究プラザ テニユアトラック 特任准教授	沼田 里衣
積水ハウス株式会社 総合住宅研究所 課長	河崎 由美子

第3部

16:00 ~ 16:55

パネルディスカッション

「女性リーダー育成と上位職登用の仕組みづくり」

パネリスト

ウィスコンシン大学マディソン校 女性科学・技術リーダーシップ機構
(WISELI) ディレクター/電気・コンピューター工学科 教授

Amy Wendt

大阪市立大学 副学長	池上 知子
大阪教育大学 理事・副学長	岡本 幾子
和歌山大学 理事・副学長	呉 海元
積水ハウス株式会社 経営企画部 ダイバーシティ推進室 部長	小谷 美樹

ファシリテーター

大阪市立大学 大学運営本部事務部長 折原 真子

閉会挨拶

16:55 ~ 17:00

大阪市立大学 学長補佐 女性研究者支援室長 宮野 道雄

「ウイスコンシン大学マディソン校の研究者のジェンダー平等の取り組み：女性科学・技術リーダーシップ機構」



Amy Wendt

ウイスコンシン大学マディソン校 女性科学・技術リーダーシップ機構 (WISELI) ディレクター／電気・コンピュータ工学科 教授

Amy Wendt 博士は、カリフォルニア工科大学を卒業後、カリフォルニア大学バークレー校大学院で1988年電気工学の博士号を取得。材料加工のイオン化気体使用に関わるプラズマ作用解明のための研究を行っています。博士は、工学をより多様な学生に普及させるため、学校訪問や科学フェアへの参加を通じて、過小評価されがちな学生たち、とりわけ女子学生たちをエンカレッジし、工学部への進路選択を促進しています。工学部での勉強をどのように将来につなげるかを説明する際に、工学そのものを将来の「職業にする (building)」というより、その知識を「将来の職業に役立てる (helping)」イメージを子どもたちに伝えています。

女性科学・技術リーダーシップ機構 (WISELI) とは？

WISELI の使命は、ウイスコンシン大学マディソン校でのリーダーシップや教員組織における女性研究者や過小評価されたグループの人々の評価、進出、満足度を向上させることです。トップレベルの理事等の支持のもと、全学的な研究センターとして機能しています。大学をジェンダー平等、多様性、環境研究のための「生きた実験の場」として捉え、客観的な研究データに基づく解決策の実践や成果の評価を行っています。ジェンダー平等のプログラムや評価に関する「ベストプラクティス」の普及を行っており、WISELI が提供するワークショップや資料は、アメリカ全土（さらには国外）の大学・高等学校で活用されています。

第2部 報告

報告1

「南近畿発：産学官連携によるダイバーシティ推進の取り組み」



大阪市立大学 女性研究者支援室 プログラムディレクター、特任准教授
西岡 英子

報告2

「南近畿発：連携型共同研究による“ウィメンズイノベーション”創出の取り組み」



「食品の機能性に関する食育教材の構築
～栄養学関連分野の横断的連携～」
大阪市立大学 生活科学研究科 准教授
小島 明子



「動いている音楽：障害者の社会参加に向けた
即興音楽活動に関する研究」
大阪市立大学 都市研究プラザ テニユアトラック 特任准教授
沼田 里衣



「大阪市大と積水ハウスの共同研究
～これからの日本を支える多世帯居住に関する研究開発」
積水ハウス株式会社 総合住宅研究所 課長
河崎 由美子

第3部 パネルディスカッション

テーマ 「女性リーダー育成と上位職登用の仕組みづくり」

パネリスト



大阪市立大学 副学長
池上 知子



大阪教育大学 理事・副学長
岡本 幾子



和歌山大学 理事・副学長
呉 海元



積水ハウス株式会社 経営企画部
ダイバーシティ推進室 部長
小谷 美樹



大阪市立大学
大学運営本部事務部長
折原 真子

ファシリテーター

アクセス

グランキューブ大阪（大阪府立国際会議場）
〒530-0005 大阪市北区中之島5丁目3-51 TEL.06-4803-5555

【電車でのアクセス】

京阪電車中之島線「中之島（大阪国際会議場）駅」2番出口すぐ
JR大阪環状線「福島駅」から徒歩約15分
JR東西線「新福島駅」(3番出口)から徒歩約10分
阪神本線「福島駅」(3番出口)から徒歩約10分

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(牽引型)



目 次

I. 開会挨拶	1
大阪市立大学 理事長 学長 荒川 哲男	
大阪教育大学 学長 栗林 澄夫	
和歌山大学 学長 瀧 寛和	
積水ハウス株式会社 執行役員 総合住宅研究所長 石井 正義	
来賓挨拶：文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課 人材政策推進室長 石丸 成人	
II. 第1部講演	
「ウイスコンシン大学マディソン校の研究者のジェンダー平等の取り組み： 女性科学・技術リーダーシップ機構」	4
ウイスコンシン大学マディソン校 女性科学・技術リーダーシップ機構 (WISELI)	
ディレクター／電気・コンピュータ工学科 教授 Amy Wendt	
III. 第2部報告	
報告1 「南近畿発：産学官連携によるダイバーシティ推進の取り組み」	8
大阪市立大学 女性研究者支援室 プログラムディレクター、 特任准教授 西岡 英子	
報告2 「南近畿発：連携型共同研究による “ウイメンズイノベーション”創出の取り組み」	9
大阪市立大学 生活科学研究科 准教授 小島 明子	
大阪市立大学 都市研究プラザ テニユアトラック特任准教授 沼田 里衣	
積水ハウス株式会社 総合住宅研究所 課長 河崎由美子	
IV. 第3部パネルディスカッション	
「女性リーダー育成と上位職登用の仕組みづくり」	12
【ファシリテーター】 大阪市立大学 大学運営本部事務部長 折原 真子	
【パネリスト】	
ウイスコンシン大学マディソン校 女性科学・技術リーダーシップ機構 (WISELI)	
ディレクター／電気・コンピュータ工学科 教授 Amy Wendt	
大阪市立大学 副学長 池上 知子	
大阪教育大学 理事・副学長 岡本 幾子	
和歌山大学 理事・副学長 呉 海元	
積水ハウス株式会社 経営企画部 ダイバーシティ推進室 部長 小谷 美樹	
V. 閉会挨拶	19
大阪市立大学 学長補佐 女性研究者支援室長 宮野 道雄	

I. 開会挨拶

大阪市立大学 理事長 学長 荒川 哲男



皆様、お忙しい中お集まりいただきまして本当にありがとうございます。日本は、残念ながらまだまだ男性社会で、考えや企画が男の発想でしかないという所があると思いますが、そこに女性や障がい者の方や外国の方が加わることで、視野が広がり、多様な意見が集まって、初めてイノベーションを起こすことができると思います。

今回、文部科学省よりダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）に採択されました。本事業では、能力を発揮したくても環境が許さないという女性研究者を支援していきます。女性の持つ力を思う存分発揮していただくような社会をつくるのが革命をもたらします。大阪教育大学と和歌山大学、積水ハウス株式会社と本学とで、この南近畿でまずイノベーションを起こしていこうと、キックオフシンポジウムを開催することになりました。南近畿にとどまらず、モデルケースとして、関西、全日本、そして世界に普及していくきっかけをここでつくり、皆様の協力を得ながら成功に導いていきたいと考えております。一致団結して女性研究者の活躍促進ができるように祈念を申し上げます。

大阪教育大学 学長 栗林 澄夫



荒川学長からもご案内がありましたように、4機関が一緒になって、女性の活躍できる場を活性化し、サポートしていく取り組みを進めていこうとしています。

大阪教育大学の女性管理職の比率は20%を超えています。女性研究者の割合も補助事業期間中の30%の達成目標のところを現在26%を超えており、これを維持発展していきたいと考えています。子育て支援や、厚生労働省の「くるみん認定マーク」取得にも携わってきましたので、こうした活動のサポート、ネットワーク化により、大きな力にしていきたいと考えています。

最終的には、男女半々であるような機関の実現を目指していきたいと考えています。今回の取り組みを通じ、南大阪、近畿地区全体の活性化を図る一助になればと考えています。

日本は今後、劇的な形で人口減少が見込まれており、その中で日本全体を活性化していく社会づくりをどうしていくのかということが問われていると思います。今日のシンポジウムもそうしたことを考えるきっかけの1つにさせていただけたらと思っています。

和歌山大学 学長 瀧 寛和



和歌山大学も男女共同参画推進室や男女共同参画の学長補佐を設置して、女性研究者のための研究費支援に加えて、子育てや介護を行っている女性研究者に支援する取り組みを行ってきました。今までは和歌山大学単独でしたが、今後は4機関の共同によって様々なノウハウを共有しながら、各大学、そして企業の中での女性の活躍がさらに拡大することを大変期待しているところです。4連携機関にとどまらず、皆様のご意見、お知恵をお借りしたいと思っています。

日本の人口減少によって、これからは男女、年齢、国籍などを問わず、様々な形で日本を支え、新しいイノベーションを起こす仕組みを創っていくことが非常に重要です。その中で、特に女性研究者が増えるようにしたいと思っています。

和歌山大学の現状としては、女性の教職員数は20%を少し超えたところです。もっと女性比率を上げて、教員にとっては研究しやすい環境、職員にとっても働きやすい環境をつくっていくことが使命だと思っています。

積水ハウス株式会社 執行役員
総合住宅研究所長 石井 正義



積水ハウスは、2006年に人材サステナビリティを宣言し、女性の活躍推進、多様な働き方、ワークライフバランス、多様な人材の活用を推し進めています。育児休業、介護休業、在宅制度などの制度があり、私の担当する研究開発の職場でも、何名かは休んでいることが通常です。そのため、フォロー体制も自然に出来上がるなど、当たり前の基準が変わってきていると思います。外に出て、会社では得られないことをつかみ、その経験を活かして新しいイノベーションにつなげていってもらおう。誰もが生活者で、いかに様々な経験を生かしていくか、住まいや暮らしの研究開発面ではとても重要なことです。

これからの研究開発は、一企業だけでは難しいと思います。異業種の交流や産学官の連携、人材交流等、とても大切なことです。ウィメンズユニットによる共同研究やインターンシップなどを始めとして、今回、3大学様と一緒に活動させていただく中で、人材育成とともに、魅力的な成果を生み出していきたいと思っています。

来賓挨拶

文部科学省科学技術・学術政策局
人材政策課 人材政策推進室長 石丸 成人



本日のシンポジウムのテーマは、ダイバーシティ研究環境の実現、特に女性研究者の活躍促進であると伺っております。このテーマは大変重要でありまして、政府においても、現行の第5期科学技術基本計画で、自然科学分野の女性研究者の新規採用率を30%に引き上げることを目標に掲げて取り組んでいるところです。

女性研究者の活躍促進の重要性については、我が国を取り巻く3つの環境変化への対応として重要な意味を有しているものと考えます。

1点目は人口構造の変化への対応です。人口減少、とりわけ生産年齢人口の減少が中長期にわたって続くことが予想される中、男女を問わず国民一人ひとりがその能力を十分に発揮できる環境を整えていくことが我が国の社会の活力を維持していく上で重要です。

2点目は、産業構造の変化への対応です。我が国が世界経済のトップランナーとなり長い年月が経ち、近年ではキャッチアップされることが増えている中、我が国にはイノベーションの促進が強く求められています。そのイノベーションの牽引役である科学技術・学術の分野における研究環境を考えたときに、

イノベーションを促進していく観点からは多様な視点、多様な発想を取り入れていくことが重要であると考えます。

3点目は、国際環境の変化への対応です。グローバル化が進展する中、アカデミアの世界においても、優秀な人材の獲得競争が激しくなっております。そのような中、国内外の研究者や学生から選ばれ、優秀な人材を惹きつけられる大学であるためにも、女性の研究者の皆様が活躍できる環境をつくっていくことが重要であると考えます。

この度、4機関で、産学官連携で「ウイメンズユニット」をつくられ、将来のPIになれる人材を産学官の共同研究を通じて育成されていくと伺っております。また、女性研究者のデータベースを4機関で共用されるなど、上位職の女性研究者の育成の取り組みを進めていくと伺っております。大変時宜にかなったものであり、今後の女性研究者の支援、我が国の研究環境の向上にとり意義のある取り組みであると思います。今後の成果に期待をいたしております。

先ほど荒川学長はじめ先生方から力強いお言葉をいただきました。ぜひ、全国のネットワークとも連携をしていただきながら、大阪、そして南近畿の取り組みを、全国へと広げていただければと期待いたしております。

Ⅱ. 第1部講演

「ウイスコンシン大学マディソン校の研究者のジェンダー平等の
取り組み：女性科学・技術リーダーシップ機構」

ウイスコンシン大学マディソン校 女性科学・技術リーダーシップ機構 (WISELI)

ディレクター／電気・コンピュータ工学科 教授 Amy Wendt



今回歴史的な機会である素晴らしいシンポジウムに招待していただき、ありがとうございます。

初めに少し自己紹介させていただきます。大学のころから工学を学んでおり、ウイスコンシン大学マディソン校で教授をしています。28年間の教員生活の中でいくつか部門長の仕事を経験してきました。

ウイスコンシン大学の総長は経済学者のレベッカ・ブランクという女性で、もとはオバマ大統領の下で商務省長官をされてきました。ウイスコンシン大学マディソン校はウイスコンシン州最大の大学です。学生数の3分の1が女性ですが、理数専攻だけを見るともっと少ない数となっており、まだ改善する必要があるということです。

教員対象調査結果

私自身は教員を対象とした調査を数年に1度行っています。データを見て、グループごとに分けて、そのグループのメンバーがどういいう経験をしているかを分析しています。自分が学部の活動から疎外されている場合があ

るかという質問に対して、男性よりも女性の方が、白人よりも有色人種の方が、障がい者やLGBTの教員の方が阻害されていると考えています。

具体的には、2003年から2016年までの間にアンケート調査を4回、実施しました。調査では、男女それぞれに、4つの質問をしました。その4つの質問とは、「同僚から尊敬されていると思うか」、「阻害されていると感じているか」、「自分の研究が評価されているか」、「女性に対する環境が良いか」です。これらの質問に対して、4回すべての調査において、男性の方が女性よりも非常に良いと答えています。けれどもこの男女格差は徐々に縮小している傾向にあり、正しい方向に移行していると思います。

そして最後にもう一つ統計をご紹介します。リーダーシップの立場にいる女性の割合は、15年ほど前は5%のみでしたが、2011年に約20%まで上がりました。しかし、2011年以降ほとんど横ばいという状況です。少し改善はしているけれども、まだまだ改善の余地があるといえます。

WISELIでの活動について

WISELIは理数工学系の女性教員をサポートするリサーチセンターです。私とモリー・カーンズ（医学部教授）で共同ディレクターをしています。そしてジェニファー・セリガンとイヴ・ファインという2人の常任スタッ

フがあります。また、クリスティーナ・リバーナウは、プログラムの評価をする担当です。

WISELIは大学や学会における男女の調査をしたり、他校での調査のサポートもしたりしています。また、ガイドブック、パンフレットなどの出版もしています。

WISELIは2002年に設立されました。設立時の理事は、モリー・カーンズとジョー・ハンデルスマンでしたが、2007年にハンデルスマンが別の大学に移られたときにそのあとを引き継いで、私は共同ディレクターになりました。設立資金は、政府からの5年間の研究助成金による375万ドルでした。現在の資金は政府の助成金、大学からの支援、WISELIが行う活動による収入、あるいは個人の献金などです。

WISELIでの活動はすべて調査結果に基づいています。WISELIの設立時に幅広く学内の女性教員、特に上位職の女性教員に聞き取り調査をし、そこで得られた意見や指摘を基礎にWISELIは活動しています。さらにWISELIのプログラムには、そのプログラムそのものの評価、そして皆さんのフィードバックを得ての改善も行っています。最終的な目標としては、大学があらゆるダイバーシティを受け入れるようになることですが、そのためにUWウイスコンシン大学マディソン校で女性教員の活躍を支援していきたいと思えます。

アンコンシャス・バイアス（無意識のバイアス）

私たちのプログラムの背景についてお話しします。まず先入観、固定観念について説明したいと思います。心理学者が共同で行った研究で、人々が男性、女性についてどのような思い込みがあるか調べたものがあります。回答でもっとも多かった特徴としては、男性は決断力がある、自主的である、競争力があ

る、感情に流されない、ロジカルである、強いというものがありました。女性ですと、人当たりが良い、優しい、親切、感情豊かという言葉が挙げられました。この研究結果から、男性や女性について、人々には固定観念があると同時に、それを期待している。つまり、男性はこういうふうには振る舞うべきだ。女性はこういうふうには振る舞うべきだというところにそれがつながってしまっている、期待値になってしまっているということが明らかとなりました。このような固定観念、思い込みが実は職場にもインパクトを与えています。リーダーの特徴は男性の特徴と多くの共通点があるということになります。つまり連想するわけです。男性の特徴とリーダーの特徴に関連性をつけてしまいます。

このような特徴というのは、逆はどうでしょうか。例えば女性が、決断力があって自主的であると、これにはマイナスのリアクションが伴ってしまいます。女性というのは、親切で優しく感情豊かだというふうに思われているからです。ところが、このような性質や特徴は、もちろんリーダーシップのスタイルとして効果がある可能性もあるわけです。このジェンダーのルールといえるものが、学術的なポジションにいる女性の立場に影響を及ぼしてしまっていることを示す概念が、アンコンシャス・バイアス（無意識のバイアス）です。

アンコンシャス・バイアス（無意識のバイアス）は、皆様の頭の中で起こることです。ある集団には平均的な特徴がありますが、それが一人ひとりの個人に当てはまると思ってしまうことがバイアスです。たとえば、身長であれば平均身長は女性の方が低く、男性の方が高いわけですが、個人対個人の比較では女性の方が高く男性の方が低い場合もあるわけです。しかし、身長が高い女性の身長を低

く見積もり、低い身長を高く見積もってしまうことがあります。受け取ったデータをどのように処理するかというところに影響するのがアンコンシャス・バイアス（無意識のバイアス）です。この男女に対する固定観念は、採用のプロセスやメンタリング、在職期間、昇進、査読付き研究、研究の提案の評価、リソースに対するアクセス、賞に対するノミネーションなどに影響が出てしまうわけですが、これらはすべて教員として成功するのに必要な要素です。

アンコンシャス・バイアス（無意識のバイアス）に関する研究を紹介します。学部生による研究室マネージャー応募書類に、一つは女性の名前、もう一つは男性の名前を付けて教員に配りました。内容は全く同じものです。教員の評価を見てみますと、好感度を除くすべての要素で女性は男性よりも低く評価されました。例えば男性の方が、採用意向が高く出ましたし、初任給に関しても女性よりも高い額が推奨されました。この結果から、教員の中に男女に関するアンコンシャス・バイアス（無意識のバイアス）の存在があることが分かりました。

WISELIの取り組み

WISELIは3～4年に1度、教員を対象にした調査によって、教員の満足度、職場環境、大学におけるニーズ、プログラムの効果を調べたり、学部のメンバーや学部長に対するワークショップを行ったりしています。

また、WISELIは2つの助成金を提供しています。例えば子供の病気で助成金の申請に間に合わなかった場合、次の助成金の申請ができるまでのつなぎとして少額ですが金銭的支援を提供しています。人生における危機を克服しつつ研究が続けられるようにサポートを行っています。もうひとつは、理数系の女

性が招聘講演者としての経験を増やせるよう、招聘講演者となった場合に旅費を支給するという助成金です。

また、私たちのスタッフは、ワークショップや研修で使用するいくつかの小冊子を作成し、他大学にも配布しています。

アンコンシャス・バイアス（無意識のバイアス）の是正のために

アンコンシャス・バイアス（無意識のバイアス）を取り除くためにどうしたらよいのかという質問を受けることがあります。そのためには、まずアンコンシャス・バイアス（無意識のバイアス）があることを認識して、すべての段階で客観性を問うていくことが重要です。また、委員会のメンバーや応募者のプールの多様化を図ることも重要です。できるだけ幅広く網羅していくこと、そして全ての候補者に対して同じ評価基準を適用しなくてはなりません。

それから、固定観念につながるような言葉を使わないことです。評価の基準はしっかりと事前に決めること、評価を拙速に行わないこと、雑念を払うこと、一人ひとりの個人に意識を集中すること、評価基準の公平性を再検討すること、評価者の一人ひとりが公平性に対して説明責任を負うことが必要だと思います。

次に組織や機関としてどういうことが出来るでしょうか。まずはトップが多様性の価値を理解していることが重要だと思います。それからトップがダイバーシティの機会や課題を認識すること、全ての組織の人々が公平な形で人材開発をできるようにするための組織文化の醸成が必要です。

イギリスには Athena SWAN という学部や大学を対象とした認定プログラムがあります。組織を改善するために組織がどれだけ努

力をしているのかということを見ていくプログラムです。

そして、歴史的に男性の観点が織り込まれた大学組織の政策や方針を再検討することが必要だと思います。

アメリカでは、テニユアトラックという制度があります。例えば、テニユアトラックでは、准教授が正式な教授になるまでの期間は通常6年ということになっています。ところが、この中で例えば出産や病気など人生の転機を経験することもあるかもしれません。そのような場合、この期間を延長するということが可能にしてあげるべきだと思います。

それから、アメリカで実施しているのがパートナーの雇用配置への配慮です。パートナーのいる男女の応募者に対して、同じ大学もしくは周辺の大学への配置を行います。また、育児施設や補助制度もあります。職員全員を対象としたサポート訓練も行っています。

こういった大学機関のポリシーとともによく聞かれるのが、何が、女性が成功するための要素であるのかということです。この質問に対してはこのように答えたいと思います。男性、女性はともに有能であるということ、そしてアンコンシャス・バイアス（無意識のバイアス）があるということです。そのために、まずは組織を変えていかななくてはならないと思います。女性を含んだ全ての組織のメンバーがきちんと機能できるような組織であるということがまず必要だと思います。その場に適した環境が重要になります。例えば大学によって、また国によっても違いがあると思います。ですから、その場所で、その組織で、選ぶ解決法というのは違うと思います。

そして最後に、女性が若い段階からキャリアを構築し始めるときに、まずは自分自身を

教育することが必要だと思います。男性と女性がともに能力は同じであるということを、まず文献を読んで理解するということが必要です。アンコンシャス・バイアス（無意識のバイアス）というものが存在するということを理解した上で、積極的にアンコンシャス・バイアス（無意識のバイアス）が自分に及ぼす影響を減らしていくわけです。メンタリングが必要かもしれません。自分のコミュニティーをつくることが必要かもしれません。ピアメンタリングも必要かもしれません。こういったことに関与していただきます。そうすることによって組織も変わっていきます。積極的に行動して、関与していくことによって、リーダーシップというポジションを考える組織になっていくと思います。あなたが組織の様相を変えていくことができると思います。

Ⅲ. 第2部 報告1

「南近畿発：産学官連携によるダイバーシティ推進の取り組み」

大阪市立大学 女性研究者支援室 プログラムディレクター 特任准教授 西岡 英子



ダイバーシティとは、性別、人種、民族、障がいのあるなし、性的指向など、多様な人々が違いを尊重し、ともに生きる社会をつくるという理念を示す言葉でもあります。

本学で特に取り組んでおります性別に関する男女共同参画、ジェンダー平等についてご報告いたします。本学の女性院生比率は現在30%、それに比べて女性教授比率の数は11.3%と低く、特に理工系の女性教授比率が低くなっています。研究者の実態調査からは、女性教員比率が低い理由として、男女の教員ともに、家庭と仕事の両立の困難を挙げています。また、女性教員の約80%が研究時間の確保を挙げており、男性よりも高い比率になっています。日本の社会では、家庭における性別役割分業がまだ根深く残っており、本学の調査でも子育て中の女性教員の研究時間の確保には非常に困難がある状況が浮き彫りになっております。男性教授からは、大学教員を目指す女性が少ないという意見がある一方、女性教員からは、男性の意識、性別役割分業などの社会的通念、男性に比べて採用が少ないなどの意見があります。女性の比率が低いと、ロールモデルが少ない、組織の活性

化が図れないという課題が生じます。また、ワークライフバランス支援が属性にかかわらずニーズが高い状況です。さまざまな取り組みの相乗効果によって、女性研究者のリーダー育成、上位職登用が図られていくのではないかと考えています。

本学は平成24年11月に女性研究者支援室を開設しました。平成25年度に文部科学省補助事業「女性研究者研究活動支援事業」の採択を受け、その後、さまざまな好事例が生まれております。今年度採択されたダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)については、代表機関が本学、大阪教育大学、和歌山大学、積水ハウス株式会社が共同実施機関となっております。4連携機関とも女性研究者採用比率30%、女性研究者比率20%以上をこの6年間で達成する目標を掲げております。4連携機関以外に、協力機関として奈良女子大学、奈良先端科学技術大学院大学、南大阪地域大学コンソーシアム13大学に参加していただいております。さらに大阪府、大阪市との連携を強化してまいりたいと思います。

主な取り組みとしては、女性研究リーダー育成のために、「連携型共同研究助成事業」、大阪市立大学と積水ハウス株式会社の女性研究者でつくる「産学官連携ウイメンズユニット」の共同研究プロジェクト、上位職登用促進のための「プロモーションメンター制度」を実施します。

また、ワークライフバランス支援として、学内行事等での一時保育者育成のために、「保育サポーター養成セミナー」を行います。

Ⅲ. 第2部 報告2

「南近畿発：連携型共同研究による“ウイメンズイノベーション”創出の取り組み」

「食品の機能性に関する食育教材の構築 ～栄養学関連分野の横断的連携～」

大阪市立大学 生活科学研究科 准教授 小島 明子



食品には3つの機能があります。一次機能として、生きるためのエネルギーの供給。二次機能として感覚機能、おいしさを供給するもの。三次機能として、生体機能、調節機能。すなわち生活習慣病の予防や健康の維持増進に働くことができます。

私たちは健康な状態と疾病の状態があります。これはさまざまな原因が関与するわけですが、特に食事が関与することがよく知られています。また、生活習慣病というのは食生活と密接にかかわっています。一方で、第三次機能の生体機能調節作用によって疾病の予防やさらに重症化を抑制するということが知られています。すなわち食事というのは実は諸刃の剣ともいわれております。私の研究は、疾病を予防する食品成分の探求と、その作用メカニズムの解明についてです。例えば、野菜を例にしますと、玉造黒門越瓜というウリの抽出物はアルコール性肝障害の発症を予防することや南姜というタイのショウガに含まれる1'-アセトキシチャピコールアセテートという成分が老化促進モデルマウスの認知機能改善効果を示すということが研究で明らかになりました。

そこで、基礎的な研究から食生活学への横断的連携の可能性があるかどうかについて検討したところ、機能性の解明と、調理によって得られる美味しさという精神的満足感から、積極的な調理行動が必要ではないか、そうであれば、やはり食育というのに非常に重点を置いた方がいいのではないかという考えにいたりました。すでに京都府立大学京都和食文化研究センターの山下満智子先生は、調理の習慣が脳機能により刺激を与えるという報告をされています。生の野菜が蒸し加熱することで機能成分であるGABAが非常に増えること、さらに大きな容積が少なくなって、食べやすくなるということも、実際の調理が非常に有効な手段であるということが明らかとなりました。

そこで私と大阪教育大学の井奥加奈先生と和歌山大学の山本奈美先生の3人でタッグを組み、私たちは、栄養学から、食品科学、そして最終的には教育学へと向かった連携をしようと考えました。私たちは、この共同研究から、食品の機能性の解明とともに食指導に関する教材づくりの提案に向けて今後研究を積んでいきたいと思えます。

「動いている音楽：障害者の社会参加に向けた即興音楽活動に関する研究」

大阪市立大学 都市研究プラザ テニユアトラック 特任准教授 沼田 里衣



私は、大阪市立大学で臨床音楽学、音楽療法を専門領域として、理論と実践を往復する形で研究を行っています。実践研究として、2005年から音遊びの会、2014年からおとあそび工房という知的障害者や音楽家が表現活動を行う会を主宰しています。

最初に、この荒涼とした庭の写真から紹介したいと思います。これはフランスのジル・クレマンという庭師のものです。この庭を作るに当たって彼が大切にしていることは、繁殖のために移動しやすい植物を積極的に庭の中に取り込んでいるということです。植物の動きに合わせて庭の構造を動かしていくという彼の思想が、技術や価値観によらない即興音楽のあり方を考える上で非常に近いなと思ひまして、今日は分かりやすくこの庭のイメージを持ってきました。

私の研究領域は、これまで音楽療法、コミュニティ音楽療法、アートマネジメントと移行してきました。共通するのは即興音楽を行う活動であるということで、それぞれの領域におけるその機能を中心に、そこにあらわれる関係性や評価の問題について研究してきました。

音楽学においては、前世紀の終わりに Musicking という概念が考えられ、音楽を既

に作られた物だけではなく、音楽するという行為全般を扱うようになりました。一方で音楽療法では「音楽を意図的、計画的に使用すること」を定義として掲げる場合が多く、この意図的、計画的に使用するというところに私は疑問を抱いてきました。音楽療法では治療効果を実証的に示していくことに焦点が当てられますが、音楽の芸術性によって治療がなされるという側面が過小評価されているのではないかと感じたため、音楽療法における芸術的側面の可能性について研究を行い、実践でも即興音楽活動を社会実験として行って来ました。最初に企画したのは、音楽療法の領域と、1960年代から発展したフリー・インプロヴァイゼーションと呼ばれる即興音楽の領域の2つの領域の融合によるプロジェクトです。障害にまつわる様々な問題を多様な人との間で考え、障害のある人の表現を福祉とは異なる視点で評価しようと提案するもので、コミュニティ音楽療法という新しい音楽療法の領域としても多くの知見をもたらすものでした。

現在の研究テーマは、即興音楽や言語的活動を含めた対話活動の方法論の研究とその理論基盤を整備することです。音楽療法の治療観を捉え直し、障害者を含む多様な人々が共通の課題を見出しつつ、ともに歩むということを考え続けていきたいと思っています。こうした研究の一環として、ダイバーシティイニシアティブの研究では、音楽教育の領域との共同研究も現在、計画実施中です。

「大阪市大と積水ハウスの共同研究 ～これからの日本を支える多世帯居住に関する研究開発」

積水ハウス株式会社 総合住宅研究所 課長 河崎 由美子



これからの日本を支える多世帯居住に関する研究開発と題しまして、大阪市大と積水ハウスの共同研究について報告いたします。私は、ライフスタイル研究開発グループのリーダーをしております。共同研究は、多世帯居住、集まって住む暮らしということにテーマ設定し、小伊藤先生、王先生、私の3名で研究を進めています。

研究の背景に、日本は世界からも注目されるような高齢社会先進国であること、介護は家庭に期待されている政策がとられていること、若者が減る中で子育ての負担はますます大きくなっていくこと、高齢者がひとりで住んでいると行政も支援が大変になることなどが考えられます。このような社会課題に対しては、集まって住む暮らしの見直しが大事になっていくのではないかと考えています。日本の住まい方、とりわけ介護や子育ては女性に負担がかかりがちなのですけれども、その問題解決の一助にもなるのではないかと考えています。

積水ハウスでは、多世帯住宅、多世帯の暮らしに対する提案をまとめた「カゾク・ト・カゾク」を2013年にリリースしました。この企画は、暮らしのシーンと家族の距離感で

細やかに提案するスタイルです。団らん、食事、料理、孫との触れ合い、入浴、お出かけ、こういった暮らしのシーンに、家族の距離感、例えば若い家族と別の家族の重なり度が小さい状態や、いつも一緒にいいよという重なり度の大きい状態、この距離感を掛け合わせることでプラン提案を進めています。今も将来も快適に暮らすために、身体変化に備えるユニバーサルデザインの提案も組み込んでいます。研究を進めていくことで、暮らしのシーンと距離感で提案している中身にもっと広がりを持ち、社会に提案をできるようになればと思っています。

研究目的は、介護、子育て等の総合ケア、生活の共同化の視点から、多世帯居住の暮らしとその経年変化に着目し、現代における多様な多世帯居住の動向とニーズを把握し、暮らし方、住まい方提案を行うことです。現在、企業研究や市場調査に取り組んでいます。最終的にはクラスター別の住まい方開発まで実施していきたいと思っています。住まい方開発においては、生活者評価会のようなオープンイノベーションも大事にしたいと思っています。

IV. 第3部 パネルディスカッション

「女性リーダー育成と上位職登用の仕組みづくり」

【ファシリテーター】

大阪市立大学 大学運営本部事務部長 折原 真子

【パネリスト】

ウィスコンシン大学マディソン校 女性科学・技術リーダーシップ機構 (WISELI) ディレクター

／電気・コンピュータ工学科 教授 Amy Wendt

大阪市立大学 副学長 池上 知子

大阪教育大学 理事・副学長 岡本 幾子

和歌山大学 理事・副学長 呉 海元

積水ハウス株式会社 経営企画部 ダイバーシティ推進室 部長 小谷 美樹



○折原真子 女性リーダー育成と上位職登用の仕組みづくりというテーマをいただいております。まず各機関の先生方から、特に今後強化したい、頑張りたい、アピールしたい点についてそれぞれお話しいただきたいと思っております。

○池上知子 前回の事業では准教授は増えたけれども教授が増えなかったのが、今回は教授の比率を増やすことがこの事業で達成すべき大きな目標です。そのためにはポジティブアクションを継続していかなければならないと考えています。女性は長い間意欲も能力もある人が無意識のバイアスの結果として不利な状況に置かれてきました。それを取り戻すには時間がかかります。それゆえ、まずポジティブアクションで底上げする努力を続けなくてはならないということを申し上げたいと

思います。それから、女性研究者の研究力向上です。最終的には性別に関係なく実力で男女が競い合える環境を作り出すことを目指しております。

○岡本幾子 大阪教育大学は国立の教員養成大学で、その特性から女性教員の比率はとて高く、2014年度の国立大学協会の調査では、86ある日本の国立大学の中で8位でした。しかし理数情報系分野の女性研究者は、多くはありません。女性の活躍を促進するためにも、育児や介護等のライフイベントの際には研究支援員制度を積極的に活用してもらえよう、広報にも一層力を入れていきたいと考えています。

大阪市立大学が構築されました女性研究者ネットワークシステムを本学でも平成28年度から共同利用させていただいています。また、大学の枠を超えた研究リーダーの育成を図っていかれたらと考えています。

アピールしたい点としては、保育サポーター養成研修講演会や管理職研修などの取り組みがあります。申し込み手続きが必要ですが、大学のホームページで公開しておりますので、申し込みをしていただきまして、奮ってご参加いただければと思っております。

○**呉海元** 和歌山大学は4学部約4700人の学生を擁しており、国際的女性研究者を多く雇用しています。2002年に男女共同参画室を立ち上げ、いろいろな努力をした結果、7.1ポイント女性教員比率が増加しました。今回この連携体制に参加することによって、皆さんの先進的な取り組みを勉強しながら、学内の共同参画の意識を向上させ、共同研究件数や外部資金獲得件数、比率、金額ともに増やすことが出来ればうれしく思います。また、いただいた人件費の方は研究支援員制度による子育て中の女性教員への支援に使用し、研究力向上につなげたいと考えています。

○**小谷美樹** 私からは当社のダイバーシティの取組と、この事業に対する意気込みをご説明させていただきたいと思います。

積水ハウスの会社概要について説明させていただきます。創業は1960年、ビジネスは当初は戸建て住宅中心の請負ビジネスからスタートし、その後ストックビジネス、開発ビジネス、国際ビジネスと事業拡大してきました。成長基盤は人材ということで、経営トップの方針も、積水ハウスの成長には女性の活躍が不可欠であるとしています。お客様の半分は女性であり、住宅のニーズも多様化しております。2017年度の研究所の新卒採用は3分の2が女性でした。しかし我々の建設業という分野は女性の活躍が進んでいない分野です。建設業界は、ある統計では、女性の比率は平均15.2%ですし、管理職では1.5%となっています。当グループ全体で見ても、女性の割合は約25%、そして管理職も2.9%ということで、まだまだ少ないのが現状です。これを会社全体としましては2020年に管理職を200人、5%を目標に今取り組んでおります。その中でも研究所のほうは5.7%、今、女性管理職がおり、積水ハウスを引っ張って

いる組織です。

さらに女性研究者が活躍していくための取り組みを4つ紹介したいと思います。ひとつめはウイメンズカレッジです。こちらは課長以上の管理職を計画的に登用する取り組みで、下駄をはかせるのではなく、管理職にふさわしい実力をつけて登用する仕組みです。次に仕事と育児の両立いきいきフォーラムを紹介します。これは育児中の女性、上司、パートナーの3者が参加しまして、会社の制度の説明、そしてグループディスカッションにより本音の討議をして、女性の活躍の意欲を引き出し、上司のマネジメント力の向上を図ります。夫婦とも家事、育児の協業をするといった学びも得る機会であり、両立しながら活躍する環境をつくります。次に働き方改革として在宅勤務を紹介します。当社ではIT技術により研究開発などの情報や労務管理を一元化しています。育児、介護中の社員には自宅に会社対応のパソコンを置いて、週に2回まで在宅勤務が可能です。女性研究者も2名、この制度を利用しております。最後に上司の理解の促進、意識改革です。あらゆるマネジメント層の研修にダイバーシティのセッションを入れて進めております。これらの結果により、内閣府もしくは経産省、厚労省などから、女性が活躍し成長する企業ということで、幾つか表彰をいただいております。

このような取り組みを進めていますが、女性研究者が活躍するには中長期的な広い視野で研究して、成果を出していく必要があります。ビジネス環境もどんどん厳しくなっている中、産学官の「ウイメンズユニット」により連携を強化し、人事交流も含めて、女性研究者の新しい技術とイノベーションの発信をこの事業において進めていきたいと思っております。

○折原真子 この事業は4機関が連携して取り組むことで、お互いに取り組みの内容や達成状況などの情報共有ができます。その結果、単独とするのとは違った効果が出ると我々は考えていますが、エイミー先生、何かお気づきになられた点がありますか。

○エイミー・ウェント とても興味深いコメントを聞かせていただきました。2点ほど気づいた点をコメントしたいと思います。私の先程の講演の時に、大学の教員に対する支援について男女共同参画を達成するためには様々なところを変えていかなければならないと話しました。その中で、アメリカで議論しているひとつはパイプラインです。私の所属する電気工学部も女子学生は非常に少ないのが現状です。つまりより若い段階からいろいろな取り組みをして、子どもや学生たちに対して理系進学も含めた様々な将来の選択肢があることを示す必要があるということです。さらに、採用のプロセスでバイアスが発生することがあります。社員が子育て中で家事・育児が必要な場合はフレックス制度を導入し、家事・育児と仕事を両立するようにすることが必要です。また、組織においてトレーニングや昇進の機会を全社員に平等に提供することが必要だと思います。

2つ目のポイントである4機関の協働については、一つの大学で取り組むよりも複数で取り組む方が、単独の機関でできる以上のことが幅広く達成できると思います。

○折原真子 連携することで効果が広がっていくという点はまさにそうだと思います。エイミー先生のご講演の中で無意識のバイアスについてかなり詳しくお話を伺いました。無意識のバイアスについては私も存じ上げなかったのですが、会場の中でこの無意識のバ

イアスについてすでにご存じだったという方挙手いただけますか。やはり少ないですね。池上先生、心理学の立場で無意識のバイアスについてご解説いただけますか。

○池上知子 無意識のバイアスは、社会心理学では、偏見や差別を生む非常に重要な要因とされています。人間は意識的に考えていることがすべてではなく、実は膨大な情報を無意識に処理しています。この無意識のプロセスは、習慣や経験を通して、いつの間にか形成された固定観念や知識（ステレオタイプとも称します）によって自覚なく制御されています。すべてを意識的に処理しては非常に負荷がかかりますので、適応上有利なように、楽に簡単に済ませられることは無意識的、自動的に処理できるシステムを脳が獲得していると考えられています。ところが、このような適応的なシステムが、ときに問題のある行動を引き起こすのです。意識的なバイアスといえば、「女はだめだ」と公言して、はばからないあからさまな偏見です。無意識のバイアスは、そうではなく間接的で巧妙な形をとるジェンダー・ステレオタイプに基づくものです。たとえば、伝統的に指導力、決断力、独創性というと男性、協調性、思いやり、情緒豊かというと女性の専売特許のようにみなされてきました。大学での学問研究というのはどこかで決断力、独創性、論理的な思考力と結びついていると思われているので、何となくそれは女性には向いてないのではないかというような考えにとらわれてしまうのです。固定観念があると、結局、思考回路がそれに縛られてしまうのです。人間は、固定観念や既成概念に合う事実と注意が向くようになっていきます。また、心理学の研究では、同じような事実を目にしても、自分の既成概念に合うものの方に真実味を感じてしま

うとされています。加えて、人物を評価する際にも既成概念に合うような資質をもつ人物のほうを好ましく感じるようなこともございます。そのような厄介なものが、無意識のバイアスです。そのことを学ぶことがまず大事なのですが、そういうことにならないように気をつけようと思うほど、かえってリバウンド効果が表れるということも知られています。そのときは抑制できるのですけれど、その後ふと気を許すと、逆に、よりステレオタイプに、差別的になるといったようになります。これを克服するには、かなりの困難を伴うことは知っておく必要があると思います。

○折原真子 人事採用や選考のポリシーもWISELIでは定められていますが、日本でそれをすぐに取り入れましょうというのはなかなか難しいことだとは思っています。足元から、まず自分たちは何ができるのかということ、バイアスやバリアを取り除くような取り組みについて、もう少しお聞かせいただけますか。岡本先生、お願いします。

○岡本幾子 研究上の上位職、つまり昇任を目指す女性研究者は多いと思いますが、大学全体のマネジメントに積極的に関わってこういう女性研究者は、現状ではそう多くはないと思っています。このことについて2つ補足をしたいと思っています。1つ目は、大阪教育大学は国立大学の中では、女性研究者の割合が高い大学であると先ほど申しましたが、その年齢構成を見ますと、現在、いわゆる上位職適齢期にある女性研究者は決して多くはありません。すなわち母数が少ないという現状があります。2つ目は、上位職適齢期にある女性研究者が若手であった頃、大学全体のマネジメントは、特定のとても頑張ってください男性が一手に引き受けているとい

うような傾向があったように思います。これは言い換えれば、一昔前は、若手の女性研究者が大学のマネジメントに関わるチャンスが余りなかったとも言えます。この2つ目に関しては、当時、無意識のバイアスがあったのかもしれませんが。若い研究者が上位職を目指して自ら行動を起こすという積極性はもちろん大切です。一方で、大学のマネジメントに若手女性研究者が自然に関わっていただけるような環境づくりもとても大切だと思っています。

○小谷美樹 無意識のバイアスに対する企業の取り組みを1つご紹介します。公平な評価という切り口のお話です。リーダーのマネジメントにダイバーシティの研修を入れていると紹介いたしましたが、新しくリーダーになった新任リーダーの研修の中にもダイバーシティを取り入れております。人事評定をするときに、1年間の目標を一人一人に定める目標管理制度があり、半期ごとにそれが達成されているのかということを確認して、一人一人目標をきちっと定めてそれを評価するというのを、新任リーダー研修でやっています。

○呉海元 日本の国としての政策、各大学、各企業の政策も大事だと思いますが、エイミー先生もおっしゃったように、下から各女性の考え方も変わらないといけないと思っています。私は中国出身で、女性が空の半分を支えていると教育されてきており、周りの家族がみんな男女同時に働いて、子育てしながら、いろいろ頑張っていることが当たり前です。今、日本では男女の制度が色々変わろうとしています。それを維持しながら、やっぱり幼稚園からの教育が大事です。トップダウンもボトムアップも大事です。社会、管理

者だけではなくて、全社会の意識が改革しないといけないと思っています。

○折原真子 母数が少ないお話もありましたが、女性研究者割合を押し下げている原因も圧倒的に学生、特に理工学系の女性の数が少ない現状があります。ここをどうやって増やしていくかということについて、エイミー先生が理工系の女性を増やすため、ミドルスクールへのアプローチを熱心にされています。昨日もエイミー先生によるエンカレッジ教室を大阪市立大学で開催し、本学の学生、高校生も混じって数十名の学生さんが集まっていたいただき、先生にレクチャーしていただきました。ミドルスクールへのアプローチについて、先生、コメントありますか。

○エイミー・ウェント 私が中学生だったときに、パズルや数学が好きで、数学の仕事をしたいなとは思いました。ラッキーなことに私の父がエンジニアだったので、父からいろいろ学んで、工学という道があると知りました。工学部であれば数学を使うし、社会に役立つことを学ぶことができると思って工学部に入学しました。

数年前、あるプロジェクトのリーダーを務め、中学生に対して明快なメッセージを伝えました。アメリカでは、中学校では科学や数学はありますが工学の授業がありません。しかし、専攻や将来の仕事を決めるタイミングは中学生です。つまり中学生のときに、女子が、数学あるいは理系に興味があるということが大切です。先に述べたプロジェクトでは、中学の数学の先生のグループとともに、工学の日常生活への応用をもとにした教育プログラムの開発を行いました。これは、学生にとって楽しいプログラムで、通常の授業で学習する数学や科学のスキルを使い、それら

がいかに実際の工学プロジェクトにつながるかを示すというものです。

○折原真子 本学でも高校生に対してアプローチしていますが、やっぱり中学生のほうがいいというのがエイミー先生のアドバイスでした。リケジョをどういうふうを増やしていくか、大阪市立大学も取り組みも始めたところですが、池上先生、ご紹介をお願いしますか。

○池上知子 なぜ、リケジョが増えないか、これにもやはり無意識のバイアスがかかっていると思います。伝統的な性別役割分業社会では、どこかで学問分野についても理系は男性、文系は女性という線引きが長らく続いてきました。そのような根強いジェンダーバイアスが、進路選択、分野選択を行う際に子どもたち自身の判断に影響するかもしれませんし、進路の指導の過程で、知らず知らずのうちに教師や親が子どもたちを誘導してしまうかもしれません。

リケジョを増やすための取り組みは、本学においても高校を対象としたものが中心ですが、中学生にもアプローチし始めています。理系の先生が科学や実験がどんなにおもしろいか生徒に体験してもらう授業を提供するなどの試みがなされています。これは非常に重要だと思います。無意識のバイアスの源泉となるステレオタイプは、生まれてからずっと育ってくる過程の中で形作られるものだからです。心がやわらかい小さいころに読んだ絵本、視聴したテレビなどからいつの間にか、これは男性の領域、これは女性の領域というような性別役割分業意識が子どもの心にすり込まれてしまうことがあるのです。したがって、アプローチするなら早いほうが良いのではないかと思います。

○**小谷美樹** 私も高校のときに、理系を選びました。一生仕事をしていきたいと思い、仕事をしていくためには技術が必要だと思ったためです。そして何よりも理系は女性が少ないので、それが自分の個性になり、個性が発揮できるようになるのではないかと思ったのです。女性が少ない分野に女性が進出し多様な視点で関わるとイノベーションが起こり新しい価値観が生まれるというのが、企業から見た切り口です。そのため、アベノミクス、ウーマノミクスで、2013年ぐらいから様々な建築業でも女性を採用するようになり、現在は優秀な人材確保の競争が激化しています。企業も女性が長く働き活躍できる環境をつくっていくことが今採用面からも大切だと考えております。

○**折原真子** 2年半前に女性活躍推進法が施行されて、日本はこれまでになく女性の活躍が大いに期待されています。そうは言いながら、世界的に見てジェンダーギャップ指数は、日本は残念ながら低位置で維持したままなのです。パネラーの皆さんは、既に組織での一定のリーダーですが、これから女性研究者を目指す、増やすというような観点で、ご自身の経験も踏まえながら最後にお聞かせいただけたらと思います。

○**小谷美樹** 積水ハウスウィメンズカレッジという管理職候補者研修が女性リーダーをつくっていくための仕組みです。リーダーには、経営視点を身につけることと、周囲を巻き込んで経営方針に沿った行動を起こす、この2点を供えるということが重要だと考えています。そういった方が出ていくと、それをまた目指す人が出てくるといういい好循環をつくっていくことだと考えております。

○**呉海元** 組織の支援がまず必要だと思います。誰でも単独はできません。仕事しながら子育てするためには、やっぱり普通の保育ではなくて、病児保育はとても必要だと思います。家族の支援も必要だと思います。九州大学の研究者夫婦での雇用制度、京都大学の研究パートナーや夫婦としての雇用はすごくいいなと思っています。

○**岡本幾子** 国の施策や法整備はかなり進んできていると思います。あとは、上位職についていらっしゃる方、職場の上司が、若手の女性研究者の背中を押してあげること。女性研究者の方々は、自身の力を信じて挑戦していくこと。この2つが大切だと思っております。

○**池上知子** 大学においても組織の意思決定に参画できる管理職や副学長のような役職につく女性がどんどん増えてほしいと思います。それには、役職に求められるいろいろなマネジメント能力を培っていただくことが必要だと思います。まず、研究者として共同研究におけるリーダーの役割を果たしていただく、また研究室を主宰し、学生や院生の指導、育成にあたることも有用です。その次に大学の管理、運営に参画していくのです。組織の側も、意識的に、女性を意思決定機関に入れていくということが重要です。一方で、私が研究科長に就任したときに直面したのは介護問題でした。激職と言われている役職と家庭の両立は到底できないと痛感しました。育児や介護などを社会が支援し担ってくれるシステムの構築が必要だと思います。国にも、もっとそのような点を考えていただきたいと思っています。

○エイミー・ウェント 何が可能なのか、こういうことができるのだということをおっしゃっていただき、素晴らしいプログラムのスタートになったのではないかなと思っております。皆さん方にもう一度お礼を申し上げたいと思いますし、これからも引き続き応援をしたいと思います。

○折原真子 ありがとうございます。これにてパネルディスカッションを終了させていただきます。

V. 閉会挨拶

大阪市立大学 学長補佐 女性研究者支援室長 宮野 道雄



大阪市立大学で学長補佐をしております女性研究者支援室長の宮野です。

本学の女性研究者支援は、このダイバーシティ事業の前に選定された女性研究者研究活動支援事業から本格的にスタートいたしました。その1年前、平成24年に女性研究者支援室を設けて、平成25年から3年間、事業に取り組んできた結果、女性研究者比率を13%から16%まで上げることができました。

この度のダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業は、今年度から6年間、3大学1企業の4機関がタッグを組んで取り組む事業です。本日はキックオフシンポジウムとして、3部にわたる非常に多様なプログラムにさせていただきました。今後とも、今日ここにご参加いただいている皆様方のご支援をいただきながら、この4機関共同して取り組んでまいりたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

最後になりますが、基調講演をしていただきましたエイミー・ウェント先生をはじめ、連携4機関にかかわる研究者の皆様、本日まで参加くださいました皆様にお礼申し上げます。閉会のご挨拶と致します。どうもありがとうございました。

