

平成27年度 女性研究者研究活動支援事業 総括シンポジウム

# つなげて、つながる創造力 報告集



平成27年度 女性研究者研究活動支援事業 総括シンポジウム  
つなげて、つながる創造力 報告集

発行日 平成28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](mailto:ocu-support-f@ado.osaka-cu.ac.jp)  
URL : <http://www.wlb.osaka-cu.ac.jp/>

# つなげて、 つながる創造力

平成27年度  
女性研究者研究活動支援事業  
総括シンポジウム

平成27年

12月9日(水) 13:00~16:30

大阪市立大学 杉本キャンパス  
学術情報総合センター10階 大会議室 (大阪市住吉区杉本3-3-138)

## プログラム

開会 13:00~13:20

開会挨拶 西澤 良記 大阪市立大学 学長

来賓挨拶 文部科学省 予定

基調講演 13:20~14:10

「ダイバーシティ時代の女性

~新しい風をおこすために~

大坪 久子

元日本大学総合科学研究所 教授  
(女性研究者支援推進ユニット長)  
日本大学薬学部薬学研究所 上席研究員

事業報告 14:10~14:30

「女性研究者研究活動支援事業報告と今後の取り組み」

宮野 道雄

大阪市立大学 副学長  
女性研究者支援室運営委員会委員長

休憩 14:30~14:40

先進的事例の紹介 14:40~15:10

「女性研究者支援はダイバーシティの礎

~大阪府立大学の取り組みから~

田間 泰子

大阪府立大学 女性研究者支援事業プログラム  
オフィサー、大学院人間社会学研究科 教授

「女性活躍を組織の成長力に

~ダイバーシティの視点から~

小谷 美樹

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

パネルディスカッション 15:10~16:25

「女性の活躍推進とワーク・ライフ・バランス」

司 会: 服部 良子

大阪市立大学 女性研究者支援室運営委員会委員  
大学院生活科学研究科 准教授

パネリスト: 大坪 久子

日本大学薬学部薬学研究所 上席研究員

田間 泰子

大阪府立大学 女性研究者支援事業  
プログラムオフィサー

小谷 美樹

積水ハウス株式会社 経営企画部

鍋島 美奈子

ダイバーシティ推進室 部長  
大阪市立大学 女性研究者支援室 室長  
大学院工学研究科 准教授

各部局長からの応援メッセージ

清田 匡

経営学研究科長

福原 宏幸

経済学研究科長

金澤 真理

法学研究科長

小田中 章浩

文学研究科長

保尊 隆享

理学研究科長

日野 泰雄

工学研究科長

荒川 哲男

医学研究科長

小山田 浩子

看護学研究科長

西川 禎一

生活科学研究科長

柏木 宏

創造都市研究科長

閉会 16:25~16:30

閉会挨拶 大嶋 寛

大阪市立大学 副学長(男女共同参画担当)

大阪市立大学 女性研究者支援室

OCU Support Office for Female Researchers



# 講師プロフィール



おおつば ひさこ  
大坪 久子

元日本大学 総合科学研究所教授(女性研究者支援推進ユニット長)  
日本大学 薬学部薬学研究所 上席研究員

昭和45年、九州大学薬学部薬学研究科修了。昭和50年、薬学博士。  
研究分野は遺伝・ゲノム動態学。Stony Brook大学博士研究員を経て、東京大学応用微生物研究所助手、同分子細胞生物学研究所講師に着任。  
平成21年、日本大学総合科学研究所教授に着任し、女性研究者支援推進ユニット長、スーパーバイザーを歴任。上智大学女性研究者支援事業アドバイザー、九州大学「女性研究者養成システム改革加速事業」全学審査会外部委員を務めるなど、理系女性研究者の支援育成や基盤整備に尽力している。平成13年第18回日本女性科学者の会功労賞、平成15年第2回東北大学澤柳記念賞受賞。



みやの みちお  
宮野 道雄

大阪市立大学 副学長  
女性研究者支援室運営委員会委員長

昭和55年、東京都立大学大学院工学研究科博士課程単位取得満期退学。  
工学博士。専門は居住安全工学、地域防災。  
地震や風水害などの自然災害や住宅内外で発生する日常生活事故に関する研究を行い、安全で快適な生活環境の策定に資する提言を行ってきた。  
防災や居住などに関する著書・論文多数。  
大阪市立大学大学院生活科学研究科助教授、教授、研究科長などを経て、理事兼副学長。



たま やすこ  
田間 泰子

大阪府立大学 女性研究者支援事業プログラムオフィサー  
大学院人間社会学研究科教授

平成2年、京都大学大学院文学研究科博士後期課程社会学専攻単位取得満期退学。  
文学博士。専門社会調査士。研究テーマはジェンダー論、家族社会学、生殖と母性に関わる戦後日本の社会規範研究。大阪府立大学女性研究者支援事業プログラムオフィサー兼女性研究者支援センター長となり、現在は同事業プログラムオフィサー兼ダイバーシティ研究環境研究所所長。同大学は、平成22年度から24年度まで「女性研究者支援モデル育成事業」、平成27年度には「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」に採択された。主な著書『母性愛という制度』(勁草書房)、『「近代家族」とボディ・ポリティクス』(世界思想社)。



こたに みき  
小谷 美樹

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

昭和63年、大阪市立大学生活科学部住居学科卒業。  
同年積水ハウス株式会社入社。一級建築士として住宅設計に従事。  
平成5年、結婚を期に本社技術本部で内装部材開発や性能設計担当。  
平成16年、グループリーダーとして手掛けた断熱性向上「次世代省エネ仕様」が社内の技術功労賞1級、平成22年、50周年モデルで開発した「ぐるりん断熱」で同銀賞を受賞。  
平成25年、戸建住宅支店の統括設計長に任命され全国で2人目の女性設計長となる。  
平成26年2月、現部署設立時に配属。同年4月に部長職に着任。  
仕事と育児の経験を活かし、技術職中心に女性活躍推進、両立支援を担う。

# 女性研究者支援室



なべしま みなこ  
鍋島 美奈子

大阪市立大学女性研究者支援室室長  
大学院工学研究科准教授

平成11年、大阪市立大学大学院生活科学研究科後期博士課程修了。学術博士。  
主な研究テーマは、都市レベルでの「熱エネルギー有効利用技術」「ヒートアイランド対策」。  
研究・教育活動の傍ら、平成24年度より、女性研究者支援室運営委員会委員、  
平成27年度より、女性研究者支援室室長として、女性研究者支援、男女共同参画推進  
に尽力している。

平成25年日本ヒートアイランド学会論文賞、平成26年大阪市環境表彰など受賞。

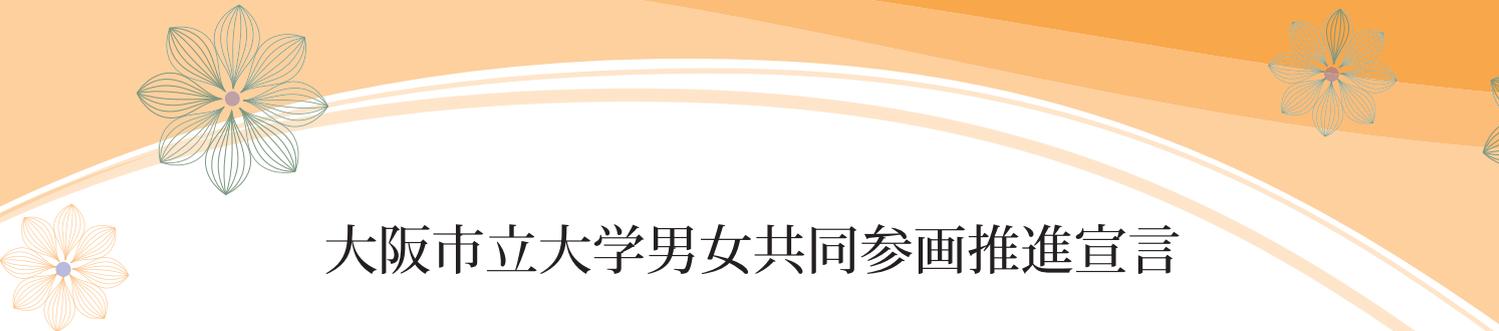
## 女性研究者支援室 運営委員会 委員

|        |             |        |            |
|--------|-------------|--------|------------|
| 宮野 道雄  | 委員長/理事兼副学長  | 大仁田 義裕 | 理学研究科教授    |
| 鍋島 美奈子 | 室長/工学研究科准教授 | 新宅 治夫  | 医学研究科教授    |
| 浅野 信博  | 経営学研究科准教授   | 服部 俊子  | 看護学研究科准教授  |
| 岡澤 亮介  | 経済学研究科准教授   | 服部 良子  | 生活科学研究科准教授 |
| 吉井 敦子  | 法学研究科教授     | 久末 弥生  | 創造都市研究科准教授 |
| 奥野 久美子 | 文学研究科准教授    |        |            |

## 女性研究者支援室 スタッフ

|        |             |        |          |
|--------|-------------|--------|----------|
| 西岡 英子  | チーフコーディネーター | 山口 真紀  | コーディネーター |
| 木本 麻希子 | コーディネーター    | 瀬川 公三洋 | 事務スタッフ   |
| 佐々木 洋子 | コーディネーター    | 中辻 智子  | 事務スタッフ   |
| 松田 宏代  | コーディネーター    | 川端 あす香 | 事務スタッフ   |

## MEMO



# 大阪市立大学男女共同参画推進宣言

## 基本理念

国連総会において1979年に採択された女子差別撤廃条約では、あらゆる形態の性差別を排し、政治的、経済的、社会的及び文化的分野などすべての分野で、女性と男性の平等を享受する権利を確保する締約国の義務が明記された。その後も国際社会では、男女平等の精神が引き継がれ、ジェンダー平等の理念のもと、女性の人権及び基本的自由の保護と促進、女性の政治・社会参画、及びエンパワーメントの推進などが重要であると考えられてきた。

日本では、1999年6月に制定された男女共同参画社会基本法において、「男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現」が21世紀の最重要課題に位置づけられた。さらに、現在、2015年8月に成立した女性活躍推進法によって男女共同参画(ジェンダー平等)に対する取り組みを加速することが求められている。

大阪市立大学は、建学以来、都市大阪に住む人々の自由と共生の精神に支えられ、人権及び基本的自由を尊重する学風を築きあげてきた。2001年には、人権宣言を発表し、本学を「すべての人間の尊厳と平等の精神に立脚した学問の府」と位置づけ、ダイバーシティ(多様性)の視点から性別に基づく差別的取扱いの是正を提言している。

大阪市立大学は、多様性の確保と多文化共生の実現を目指すこの提言に基づき、大学における研究・教育、就業と家庭生活を両立させる課題を解決するために主導的に取り組むことを決意した。大阪市立大学は、次の基本方針に基づき、ダイバーシティの視点からあらゆる人々が互いの多様性を認め合い、等しく知にひらかれ、等しく尊重され、個々の能力をのびやかに発揮できる環境整備に努めるとともに、男女共同参画社会の実現に積極的に寄与することを宣言する。

## 基本方針

1. 男女共同参画の視点に立った教育・研究・ワークライフバランス等の就業環境の整備及び支援
2. 大学運営における意思決定への女性参画、上位職への積極的な女性登用のためのポジティブ・アクションの推進
3. 男女共同参画の視点に立った教育、次世代育成の推進
4. 地域社会や国際社会との連携・協働を通じた男女共同参画の推進

平成27年10月22日  
大阪市立大学  
学長 西澤 良記

## 目次

|   |    |
|---|----|
| I. 開会挨拶 .....   | 1  |
| 大阪市立大学 学長 西澤 良記   |    |
| II. 来賓挨拶「研究環境のダイバーシティ実現に向けて<br>～科学技術・学術分野における女性の活躍促進～」 .....  | 2  |
| 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 基礎人材推進係長<br>高橋 耕輔               |    |
| III. 基調講演「ダイバーシティ時代の女性～新しい風をおこすために～」 .....                    | 4  |
| 元日本大学 総合科学研究所 教授（女性研究者支援推進ユニット長）<br>日本大学 薬学部薬学研究所 上席研究員 大坪 久子 |    |
| IV. 事業報告「女性研究者研究活動支援事業報告と今後の取り組み」 .....                       | 10 |
| 大阪市立大学 女性研究者支援室運営委員会委員長 理事兼副学長 宮野 道雄                          |    |
| V. 先進的事例の紹介   |    |
| 「女性研究者支援はダイバーシティの礎～大阪府立大学の取り組みから～」 .....                      | 13 |
| 大阪府立大学 女性研究者支援事業プログラムオフィサー 人間社会学研究科 教授<br>田間 泰子               |    |
| 「女性活躍を組織の成長力に～ダイバーシティの視点から～」 .....                            | 15 |
| 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                           |    |
| VI. パネルディスカッション「女性の活躍推進とワーク・ライフ・バランス」 .....                   | 17 |
| 【司会】大阪市立大学 女性研究者支援室運営委員会委員 生活科学研究科 准教授<br>服部 良子               |    |
| 【パネリスト】   |    |
| 日本大学 薬学部薬学研究所 上席研究員 大坪 久子                                     |    |
| 大阪府立大学 女性研究者支援事業 プログラムオフィサー 田間 泰子                             |    |
| 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 女性研究者支援室長 工学研究科 准教授 鍋島 美奈子                             |    |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>VII. 各部局長からの応援メッセージ</b> .....  | <b>23</b> |
| 経営学研究科長 清田 匠／経済学研究科長 福原 宏幸／法学研究科長 金澤 真理<br>／文学研究科長 小田中 章浩／理学研究科長 保尊 隆享／工学研究科長 日野 泰<br>雄／医学研究科長 荒川 哲男／看護学研究科長 小山田 浩子／生活科学研究科長<br>西川 禎一／創造都市研究科長 柏木 宏 |           |
| <b>VIII. 閉会挨拶</b> .....   | <b>29</b> |
| 大阪市立大学 副学長（男女共同参画担当） 大嶋 寛   |           |
| <b>IX. 資料編</b> .....  | <b>30</b> |

## I. 開会挨拶

大阪市立大学 学長 西澤 良記



学長の西澤でございます。本日は寒い中、本学の女性研究者研究活動支援事業総括のシンポジウムにお集まりいただきましたことを、御礼申し上げたいと思います。

平成 25 年度に文部科学省で選定されました科学技術人材育成費補助事業であります、女性研究者研究活動支援事業は、本年度、最終年度を迎えました。本学は、ダイバーシティの視点からあらゆる人々が互いに多様性を認め合い、等しく知に開かれ、尊重され、そして個々の能力を発揮できる環境整備に努めること、そして男女共同参画の社会の実現に積極的に寄与する、男女共同参画推進宣言をいたしました。わたしどもはこの宣言の基本理念を踏まえまして、事業の定着、そしてますますの発展に努める覚悟でございます。

この補助事業期間中、全学的な意識啓発に加え、研究とライフイベントの両立を図るための相談窓口や女性研究者の表彰制度、保育サポート事業、女性研究者のネットワークシステムなどを新たに設立し、『つなげて、つながる創造力』をキーワードに、女性研究者の

研究活動の支援に積極的に取り組んでまいりました。

また今後は、地域における女性の活躍促進の拠点として、企業や自治体と積極的に連携しながら、啓発活動に関わっていく所存です。女性研究者の積極的な採用、あるいは上位職への登用に加え、全学的な次世代研究者育成もなお一層推進してまいります。

個々の多様性を尊重し、そして個々の能力が十分に発揮できる環境整備、そしてグローバル社会に対応できる人材育成、男女共同参画の推進を全学を挙げて推進していく決意をこの場であらためて表明いたしたいと思っています。

本日、この総括シンポジウムにご参加いただきました皆さま方には、男女共同参画を通じさらなる大学の発展へのご尽力をお願い申し上げます。私の男女共同参画推進への思いを込めまして、このシンポジウムのご挨拶とさせていただきます。どうぞ本日はよろしく願い申し上げます。

## II. 来賓挨拶

### 研究環境のダイバーシティ実現に向けて ～科学技術・学術分野における女性の活躍促進～

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 基礎人材推進係長 高橋 耕輔



文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課の高橋と申します。このような機会をいただきまして、まずは最初に厚く御礼を申し上げます。

本日は、女性研究者の採用・登用等の現状、女性研究者の活躍推進に関する動向、そして文部科学省の関連施策等の主な取組と今後の期待という三つの観点でお話をさせていただきます。

まず女性研究者の採用、登用等に関する現状でございます。女性研究者の数および割合はともに増加傾向で、最新のデータでは、13万人、14.6%となっています。女性研究者の割合は組織別に見ると大学が高く、企業が低い傾向にあります。一方、女性研究者の数および割合は、諸外国と比べてみるとかなり低い水準でございます。この女性研究者の数および割合は増加傾向にあるものの、諸外国に比してなお低い水準という現状認識が各種施策につながってきています。

また、分野ごとの男女別学生数、女性教員の採用割合についてみると、理学、工学系の

割合が他の分野に比して低い傾向にあります。

また、大学の職名別の女性教員の割合については、講師や助教などと比較して、学長、副学長、教授のような上位職では低い傾向にあります。指導的立場の女性の活躍が課題となっています。分野別に見てみますと、上位職登用でも理学系と工学系分野が低くなっています。これらの資料から、学生数、採用から上位職登用まで、理学、工学系分野で女性の割合が低い傾向にあることが読み取れると存じます。

女性研究者が少ない理由については、男女共同参画白書に調査した結果が掲載されています。男性優先の意識など、男女の意識の差による要因もありますが、家庭と仕事の両立や育児期間後の復帰の困難など環境に関する要因が比較的高い傾向にあります。

次に、女性研究者の活躍推進に関する動向についてお話しさせていただきます。現在政府では、女性の活躍促進というのが一つのテーマになっており、本年、女性活躍推進法が成立しました。この法律は、自らの意思によって職業生活を営み、または営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが重要だとし、その職業生活と家庭生活の両立を図るための環境整備を推進するものです。国が行動指針などを作るだけではなくて、一般の事業主の方々に対して女性の活躍の状況の把握、改善すべき事項の分析、それらを踏まえた行動計画の策定を行っていただくこととなっております。

また、科学技術基本計画について申し上げます。科学技術基本計画は、5年に1回、科学技術基本法に基づいて5年間の科学技術関係の施策に関しての、基本的な考え方を整理したもので、今年度は第4期の最終年度に当たります。第1期のときから女性の研究者の活躍の促進に関しては一定の記述はありましたが、特に第3期の科学技術基本計画の中で数値目標を定めた点が大きな変化でした。この目標が期間中には達成せず、第4期に引き継がれています。現在、第5期の計画に向けて、検討が進められており、例えば、総合科学技術イノベーション会議の基本計画専門調査会で11月に公表された基本計画に関する答申の案では科学技術人材を重視しており、さらにその中で女性の活躍については、例えば、第4期科学技術基本計画が掲げた数値の目標について速やかに達成するべく、第5期科学技術基本計画においても、女性研究者の活躍の促進に向けて取り組んでいくことなどが盛り込まれています。

また、科学技術基本計画の他にも男女共同参画社会基本法に基づいて、男女共同参画基本計画なども動いているところであります。

こういった動きを背景とし、文部科学省も、女性研究者の研究活動支援事業を行う機関等の補助、女性研究者の採用促進、出産育児からの復帰を支援するRPD、そして女子中高生の理系進路選択支援プログラムなどに取り組んでおります。

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブでは、現在特色型と連携型がございますが、平成28年度は連携型をさらに進めて牽引型、自機関だけでなく他に波及するようなところをより強化していきたいという方向で動いております。

最後になりますが、大学等における取組への期待として、研究環境のダイバーシティ実現に向けて、学長のリーダーシップの下、大学の特性を生かしていただいて、大学の有する様々な機能を通じて、一貫性ある組織的な取り組みを積極的、継続的に今後展開していただきたいと考えております。ご清聴ありがとうございました。

## Ⅲ. 基調講演

### ダイバーシティ時代の女性 ～新しい風をおこすために～

元日本大学 総合科学研究所 教授(女性研究者支援推進ユニット長)  
日本大学 薬学部薬学研究所 上席研究員 大坪 久子



今日は、総括シンポジウムにお呼びいただき大変ありがとうございます。

話は大きく分けて二つになります。前半はバイアスとバリアのことをお話しします。それからワーク・ライフ・バランスについて、この10年で育ってきた女性研究者を困惑させている話をしたいと思います。それが大阪市立大学の問題ともリンクすればと思います。

私は、20代後半から30代半ば過ぎまで、研究者としての基礎をつくる時にアメリカにいました。ポスドクと教員、アシスタントプロフェッサー、ノンテニュアトラックでしたがアシスタントプロフェッサーという二つの経験をしました。1970年代半ば過ぎのことです。その数年前にいわゆる Equal Opportunity Law が連邦議会を通過し、女性やマイノリティーに追い風が吹いていた時期です。日本からアメリカに移った時には、天井が抜けたような非常にいい気持ちがあったのを覚えています。若い女性研究者の層が厚く、元気で自信を持っているのが素晴らしいと思った記憶が

残っています。

私はアメリカの女性研究者支援について約10年前から調べてきました。アメリカの女性研究者支援は、1980年に始まって以来、35年間続いております。2001年からスタートしたADVANCE program に次の文章が出てきます。アカデミアには歪みがあり、見えるバイアスも見えないバイアスもあり、がんじがらめになっています。研究と家庭の両立は困難で、リーダーになることや上位職に就くことに女性が自信を持ってない現状があります。この話は今のアメリカのことです。日本の現状と全く同じです。

アメリカは35年間、女性研究者支援をしてきましたが、問題は解決していないのです。今の日本でこの課題をどのようにクリアしていくのかということが、私たちに課せられた大切な課題だと思っています。女性研究者も含めて、これはつまるところ、ダイバーシティの問題ですが、女性、若手や外国人といった多様性を確保するために、国、大学、研究機関、研究者自身なども優れたシステムをつくることを念頭に置く必要があります。

女性が進出できない二大要因、両立困難と復帰困難は少しずつ克服されてきています。支援研究員制度、RPD制度は、離職率の低下として多くの大学で効果が出ていると聞いています。これは、文科省の女性研究者支援事業でなされてきたことですが、大きな効果があったと言えます。

その過程で気がついたことは基盤整備だけで十分なのかということです。アメリカの場合、リーダー育成が先行しています。一方、日本では女性研究者支援は保育所づくりから始まっており、進め方が少し違ってきます。リーダー育成の課題は、Visibilityの問題です。つまり、女性がそこにいるのに「見えていない」ため、勘定に入れてもらえないのです。ある大学の教授会で初めて女性の教授が1人迎えられました。教授会では、学部長の先生が教授の意見を次々に聞いていかれますが、私の友人の所にくるとひょいと飛んで、次の先生の所に移るのです。

「どうも私、いるのだけど見えてないみたいなよ」と彼女が言った時に、「なんで手を挙げて言わなかったの、私も意見ありますって」と言ったら、「いや、そういうことやるとはしたないと思われるでしょ」という話になりました。学部長の先生に悪気があったわけではないと思いますが、女性は視覚的に数に入っていないことがよくあるのです。それはバイアスの元にもなっています。また、ワーク・ライフ・バランスの問題、すなわち研究環境の基盤整備によって、准教授以上の若い女性研究者が増えてきました。そこで、初めて出てくる問題があります。この深刻な問題は、後半にお話ししたいと思います。

今日の最初の主題は、バイアスとバリアについてです。日本語では、偏見と障壁という意味です。アメリカの科学アカデミーが出している本があります。私が好きなのはその本のタイトル、『BEYOND BIAS AND BARRIERS』です。その次に来る『FULFILLING THE POTENTIAL OF WOMEN IN ACADEMIA』と言う文章はもっと好きです。女性研究者の能力を発揮させるた

め、バイアスとバリアを越えて先に進みましょうという内容です。ゴールは女性研究者の人数が増えて、質の良い研究、あるいはイノベーションができることだと思います。

女性研究者には外からのバイアスがあります。また、女性研究者自身にもあるのに見えない、あるいは見ようとしたくない大きなバイアスがあることを知っておくことが大切です。

バイアスを越えるためには、採用、あるいは養成の過程にできるだけバイアスが入らないようにすることです。具体的には、リーダーシップ教育だけではなく、女性の実力を上げながら可視化する支援も考えなければならないのです。

今、このような困難に対して何ができるかということについてお話ししたいと思います。将来を見据えて、これからの課題について触れたいと思います。

まず、バイアスの話です。女性研究者を取り囲むバイアスとバリアというのは、二つに分けられます。一つは、選ぶ方にもバイアスがあるという問題です。つまり教授選考の場合や委員会のメンバーを選ぶ時にもバイアスがあり、女性が選ぶ側にいないと、女性が選ばれにくい現実があるということです。

バイアスの話が、女性研究者の間で口に上るようになったのは2000年以降です。最初の研究例として挙げられるのは、Orchestrating impartiality(オーケストラの公平性)の話です。オーケストラのメンバーを選ぶ時に、審査される演奏家の性別がわからないように、審査員の間カーテンを引いた結果、女性の演奏家の方が多く選ばれたという報告です。男性か女性かわからないようにしておくと結果が違ふという事実が出てきたのです。この他にも同様の研究例はたくさんあるのですが、

最近の例を一つ挙げます。

一つは、男女共同参画学協会連絡会の中のライフサイエンス系の7学会で、Visibility（見える化）調査をした例です。Visibility調査では、年会発表を登録する時に性別を登録しますが、多くは気にせず男女を書いてくださいました。ライフサイエンス系学会では一般発表者の3割が女性です。ところが、シンポジウムあるいはワークショップ発表者の女性割合となると12%まで減ります。オーガナイザーに指名されたり、自分から手を挙げてオーガナイザーになる女性は可視化されており、意欲も高くリーダーになれる人、あるいはリーダーの女性だと考えられます。

次にワークショップの発表者を見てみましょう。男性だけがオーガナイズしているシンポジウムでの女性の発表者は10人に1人です。ところが、その中に女性のオーガナイザーが入ると女性の発表者は3倍以上に増えます。こうしたことから私たちは、選ぶ側に女性がいないと女性が選ばれにくいという結論を出したわけです。可視化されないと、女性も力が発揮できないわけです。次に女性研究者自身が抱きがちなバイアスの話をします。

これは、男女共同参画学協会連絡会の第2回目のアンケートに基づいたデータです。大学に残ってPI（Principal Investigator, 研究リーダー）になりたい、つまり准教授や教授になって自分のグループを率いて仕事をしたいというのは、女性より男性の方が圧倒的に高いのです。大学に残りたいが平で後をついていく方がいいという意見は女性の方が多い。これを見て、アンケート解析委員は、女性は男性に比べて独立を躊躇する傾向が強いと考えました。女性の研究リーダーを育てるには、女性側の役割意識を変えるために、背中

を押してエンカレッジする支援が必要なことに気が付きました。

もう一つの例は、女性は自分自身を過少評価しがちであるということです。自分のことを過小評価して自信が持てない状況は、百害あって一利なしだと思います。若い男性がチャレンジングなポジションに躊躇した場合、お尻をたたいてでも教授になればと上司（指導者）は言うと思います。ところが女性の場合は、引くのが美德であるような感じがあります。むしろ、教授または准教授の職が提示されたとき、より高いポジションを取る必要があることを教えてあげなければならないのです。自分でそう思っている人はいいのですが、大多数がそうではない可能性があります。研究者の旬がいつか、自分の売り時はいつなのかということを実感させる、あるいは自覚する必要があるのです。そうしないと、次に同じようなチャンスが来るかどうかは何もわからないのですから。

同様のこととして、「Women underapply compared with their numbers in the PhD pool」という、UC BerkeleyのAngelica Stacy教授の研究があります。アメリカの50トップ大学を出たPhDは、ほとんどがその50大学の教授になっていきます。プールにおける潜在的な教授候補者の女性比率と、募集の際の応募者の女性比率を比較した場合、圧倒的にプール内の教授候補者の女性比率が高かったのです。言い換えれば、教授候補者のプールに有能な女性はあるのに、応募した女性はそれに比べて格段に少なかったのです。これは、日本でも見られることです。

少し前までは、女性のやる気がないため、人事の公募をしても応募してこないと思われていました。それを覆したのは九州大学の例

ですが、それはまた後でお話したいと思います。こういうことがあるので、女性研究者を育てる先生方やメンターの先生方は、そこを考慮に入れて背中を押すことが大切ではないかと思います。

もう一度、繰り返します。選ばれる方にも、選ぶ方にもバイアスがあります。つまり、私たちはみんなバイアスを持っているのです。バイアスを持たない人はいないことを知った上で、人を選んで育てることが必要だと思えます。次にそのための方法である、グッド・プラクティス(好事例)についてお話します。

これは教員を選ぶ段階の話です。人事選考委員会では透明性を持たせることが何よりも大切です。九州大学の場合は、絶対評価をしてその記録を残しています。採択に迷うときなど、過去の記録が残っているので比較もできます。透明性の高い方法だと思います。アメリカの大学、例えば UC Boulder、University of Wisconsin-Madison、UC Berkeley などでは、バイアスとバリアの授業を受けなければ、人事選考委員会メンバーにはなれないという規則もあります。University of Wisconsin-Madison はガイドブックを売り出しています。2冊のガイドブックがセットになっています。ビデオ付きで見応えもあります。アメリカはよいと思った試みをどんどん広げていきます。日本でもこういうことのできる大学が必要ではないかと思えます。

よく工夫された例として、九州大学の人事二段階選抜があります。また、静岡大学では、男女共同参画委員が推薦する教員が人事選考委員会のオブザーバーとして参加するという制度もあります。

人事はお金も手間もかかります。優位の人材は逃せないし、バイアスゆえに女性やマイ

ノリティーの人材をふいにしてはいけません。これは共通した認識です。

九州大学の女性限定公募における二段階選抜の特徴は、各学部の一次選考に残った人がさらに、全学の審査会にかかります。全学審査会では学部の推薦が必ずしも通るわけではないのです。初年度には、5名の定員に170名の応募がありました。理工農以外の学部でも女性限定の二段階選抜を実施し、優れた女性研究者が可視化されるようになりました。二次選考には外部からも審査員が入ります。選考の過程を通して、大学の理事や部局長の先生方の意識が大きく変わっていきました。それは、大変大きな産物です。

これは名古屋大学の2006年からの理学研究科生命理学専攻の活動例です(資料編 p. 32)。その後、「女性研究者養成システム改革加速事業」を通じて女性教員が増えていきました。女性の研究者が増えてきたところで、女性研究者リーダー育成の合宿を行うようになりました。今年の参加者は女性教員や博士後期院生等約30名で、大学から1時間ぐらいバスに乗った風光明媚なホテルで合宿をしました。必ず3名ほどの男性教員が参加しマイノリティーの気分を体験します。これまで何もしないと男性教員が一つのテーブルに集まるので、3年目からは強制的にばらばらにしたそうです。今年はある工学部の先生は参加するのが本当に嫌そうでしたが終わった途端にみごとに変わられました。特に自分の教え子も含め、院生の感想文をホームページに掲載したりされました。主催者も感動するほどでした。この試みは男性サポーターを増やすよいやり方だと思います。

次に、外国の例ですが、女性教員の昇進に緻密なサポートをします。アメリカの場合は、

アシスタントプロフェッサーからアソシエイトプロフェッサーになる率は低いといわれますが、アソシエイトからフルプロフェッサーになれるかどうかは基準が曖昧だとよく言われています。基準がはっきりしない場合もあり、上に昇れない人が増えます。バックアップするために学会に参加するお金を出してサポートしている例もあります。

もう一つの例は企業の女性人材の育成です。IBM では入社数年後に幹部候補生になる女性を選びます。その女性たちに代々伝わっている申し送りに「馬に乗ったら絶対降りるな、突っ走れ」という「格言！？」があります。幹部候補生は「馬に乗る人」です。馬に乗って見ないかと打診された際、「私には無理」と思っている人も、「格好いいなあ、乗るぞ」と自分から乗る人も、一旦背中に乗ったらどちらも遜色ない活躍ぶり、成長ぶりを見せてくれるそうです。つまり、どちらも仕事はできるということです。馬の背中に女性を押し上げて「走れ～」と号令する名伯楽が必要なのです。IBM は辻さんという名伯楽に恵まれたということがあると思います。

ここから、ワーク・ライフ・バランスについて説明します。

女性研究者が増えると研究者カップルが増えます。その二人がともに研究者としてのキャリアを伸ばしていくことが大切ですが、これがなかなか難しい。デュアルキャリア支援策は、デュアル、すなわちカップル2人のキャリアが途中で切れないように、同じ大学あるいは同じ地域に職をえられるように大学や国がサポートする制度です。これもアメリカのほうが進んでおり、日本ではあまり取り組まれていないと思います。一つは、優れたデ

ュアルキャリアのカップルを受け入れたい、受け入れるのが大学にとって得策であるという考えを大学がするかどうかにかかっています。ただし実際には、パートナーの職を選ぶ段階を非常に明確にしておかないと、最良（ひいき）だという問題が必ず起きるので、ルールをきちんと立てて文書化することが大事です。

日本の場合、同居支援という形で支援をした大学や研究所もあります。Stanford University の例を読んで下さい（資料編 p.34）。結局、研究者としてのクオリティーが高ければ、大学にとって歓迎されるということになっていきます。

育児休業という深刻な問題もあります。PI が子どもを持ちたいと思っても、今の育児休業法では、休業に入ると研究資金を全く執行できなくなります。従って、子どもを産むことは同時に研究チームの研究者や支援員を解雇することになるので、PI はとても子どもを産むことはできないと考え、子どもを諦めることが結構起きがちです。

また任期付きの研究者では、休業法では「雇用されて1年以上経過しており、子が1歳になった時にも雇用される予定」という条件があります。つまりこれは、雇用1年目の11カ月目から2年目の4カ月目の間に出産をしなければいけないということと同義であり、産み控えをすることになります。一方、小さなラボのPIにとってみると、雇用している任期付研究者が出産・育児休業で持ち場をはなれると、研究室のプロダクティビティ（生産性）が下がるという辛い面もあります。知恵を出し合っている制度を考えないといけないと思います。

これはある国立大学の例ですが、女性の助

教が出産する場合に女性の代替教員を3年程度雇用します。休んだ人は復帰できるし、代替教員も3年あれば何とか次の職を見つけることができます。テニユアクロック制度（テニユア審査延期制度）など、再任の審査を延ばすことも最近増えてきています。補助金が止まると動物飼育ができなくなり研究が止まるので、少なくとも動物や培養細胞や植物の生育のための補助金の執行を止めないでいただきたいと思います。戦略的創造研究推進事業「さきがけ」のあるグループの例では補助金の執行を止めないことが可能になりました。

ある国立大学では、育児休業を3分割して取得可能にしたところもあります。理化学研究所では、機関研究員は、契約期間3年間のうちいつでも育休を取ることができるようになりました。

今まで話してきたようなことは、結局、国の継続的な支援と大学のトップの方々のリーダーシップがなくては続きません。先ほどのステイシー教授の例のとおり、トップダウンがなくなったら女性研究者比率は下がり、また積極的なリーダーが出てきたらまた上がり、また下がることを繰り返します。放っておいては進まないわけで、国と大学のトップが見守っていただきたいと思います。

まとめますと、トップのリーダーシップが最重要です。そして、上位職、特に理事職に女性を増やすということが大事です。これは緊急にできるのではないかと思います。そして私たちは選ぶ方にも選ばれる方にも誰でもバイアスを持っていることを知っておくべきです。

それから、最後の方で述べた大学の好事例やプログラムを発信して共有する組織を作ることができないかと思っています。約100の

大学が国の女性研究者支援事業に参加していますが、それを有効に束ねる必要があり、他大学の好事例を知ることができればと思います。



## IV. 事業報告

### 女性研究者研究活動支援事業と今後の取り組み

大阪市立大学 女性研究者支援室運営委員会運営委員長  
理事兼副学長 宮野 道雄



皆さんこんにちは。大阪市立大学女性研究者支援室の運営委員会委員長を務めております、理事兼副学長の宮野です。

大阪市立大学は平成 24 年 11 月に女性研究者支援室を設置いたしまして、その翌年の平成 25 年に文部科学省の女性研究者研究活動支援事業の一般型に選定され、今年度まで 3 年間取り組んでまいりました。

本日は総括シンポジウムにあたり、私から簡単に事業報告と、今後の取り組みについて説明をさせていただきます。

まず、本学の女性研究者の研究環境整備についてですが、この事業の前提として第 2 期中期計画があります。それは平成 24 年 4 月から平成 30 年 3 月までの 6 年間ですが、この中に「女性研究者を取り巻く環境整備などを中心に、男女共同参画の視点を加えながらより

一層の取り組み強化を図る」ということで、学長のリーダーシップの下に推進をしてきております。そして、今年度 4 月から男女共同参画担当副学長を配置し、10 月には学長名にて男女共同参画推進宣言を制定いたしました。

それでは、女性研究者支援の具体的な取り組みについて紹介をさせていただきます。本学としては医学研究科が先進的に取り組んできておりまして、平成 20 年から病児保育室、および附属病院内の保育所の開設などを行ってきました。さらに、平成 21 年に杉本キャンパスに杉の子保育園という学内保育所の開設、平成 24 年に女性研究者支援室の設置、そして平成 25 年にこの事業に選定されたという経緯です。

この事業の取り組みの体制といたしましては、理事長・学長のリーダーシップで本学の研究について審議する研究推進本部があり、この下に、女性研究者支援室を設けています。この女性研究者支援室には教員が兼務する室長と、その他にコーディネーター、事務職員を配置いたしまして、さらに各研究科を代表する委員の先生方をメンバーとする運営委員会が設置されています。この運営委員会の委員長には研究担当の理事・副学長である私があたっています。そして、この女性研究者支援室を中心として、本学における既存の他施設、大阪府立大学などの他大学、大阪市をはじめとした自治体、地域との連携を密接に図りながら進めてきております。

これらの事業につきましては、外部評価委員会より年度ごとの事業報告について評価を受け、軌道修正を図ってまいりました。

現在までの女性教員数の職階ごとの推移ですが、この事業に入る前の平成23年と比較すると、残念ながら今のところまだ最上位職である教授が十分に増えておりませんが、准教授層は確実に増えてきております。それから特に本学の場合は特殊な事情がありまして、平成23年よりも前に、5年間で教員数の20%削減を行ったため、若手の教員が非常に少ないということが大きな問題でした。その中で若手教員の特に助教層においては、女性の比率がかなり高くなってきている状況があるかなと思っているところです。

この事業の目標としては、女性教員の採用比率を従前の21%から30%に引き上げ、全体の女性教員比率を13%から17%に上げることとしております。

これにつきましては、年度ごとに様々な事情があり、必ずしもスムーズに進んできていないところですが、何とか最終的には17%に少しでも近づけるべく、最後の努力をしているところです。

この3年間に取り組んでまいりました事業の柱としては、女性研究者を核とする多層的で多様なネットワーク、それに基づいた新たな研究者集団の形成、これらによって研究力の向上を図っていくという目標を掲げております。

この目標を達成するために事業では5つの柱を挙げております。この5つの柱について、具体的に説明をさせていただきます。

最初の女性研究者に対する支援体制、相談体制の確立ですが、いくつかの取り組みをこの3年間行ってまいりました。例えば女性研

究者の採用・昇任へのインセンティブ経費ということで、学長裁量経費を使い、昨年と今年、女性研究者の採用・昇任に対して研究科長裁量経費を支給しています。また、先ほど申しましたように男女共同参画担当副学長の設置、それから女性研究者のための相談窓口の開設、さらに今年度は女性教員の限定募集を実施しています。特にこれまで女性教員の比率が低かった理学部と工学部について女性限定募集を行い、少しでも女性教員の比率を高めようという努力をしているところです。

それから二つ目の教育研究環境の整備についてですが、一つは研究支援員制度を実施しております。特にこの3年間の取り組みの後半の、平成26年度・27年度におきましては、実際にこの研究支援員制度をライフサイクルの中で本学の研究者に活用していただいております。それからもう一つが、女性研究者ネットワークシステムの運用です。これについては、人材データベースの構築、SNSの運用を行っているところです。

そして三つ目ですが、出産育児環境の整備です。これは従前からありました学内の保育所などの活用の他に、保育サポート事業として夜間、休日、あるいは病児、病後児、学童保育利用料の補助といったような事業なども行ってきました。

そして四つ目は学内の意識改革です。これは非常にたくさんのシンポジウムやセミナーをこの3年間実施してまいりました。この3年間で確実に参加者が増えてきておりまして、学内外も含め、本学の取り組みが周知され、かつ学内における意識改革が進んでいるのではないかと考えております。学内の意識改革については、常にアンケート調査の実施とその結果のフィードバックを通じて、次に

向けて改革をするということの他に、広報誌あるいは報告書等を発行して、学外に対するPR活動を行っております。

そして五つ目ですが、次世代の研究者育成啓発活動です。まず女性研究者表彰制度[岡村賞]の創設です。これは本学の前身の一つである大阪商科大学を昭和25年度に卒業されました岡村千恵子様からの寄付を基金といたしまして設けた賞でして、女性の院生、ポスドク、また女性の教員を対象として昨年から実施しています。また平成27年8月実施のオープンキャンパスでは、現役の理系の女子学生が中学生、高校生あるいは保護者の方への入試アドバイスを行っております。こちらは大変好評を博しております、2日間で223名の参加がありました。その他には、ホームページを通じたロールモデルの提供やロールモデル集の発行を併せて行ってまいりました。こういった活動につきましては、新聞報道あるいはテレビで取り上げられておまして、学外に対する見える化に資する上でも大変ありがたいことです。今後も積極的に我々から学外に向けて発信をするような努力を続けていかなければいけないと思っております。

最後になりますが、今後の取り組みについてです。今、申しましたように、まだこの事業の中での数値目標は達成されてないところもあります。これはあと、年度の最後まで諦めずに努力をしてまいります。また、今後の実施体制の強化ということにつきましては、役員や部局長等からなる事業推進委員会の検討ということから考えていかなければいけないだろうと思っております。

また、女性研究者の研究力向上のための支援、あるいはリーダーの育成ということですが、共同研究の促進とかあるいはメンター制

度の活用による研究力の向上を図っていきたいと思っております。そして、女性研究者ネットワークシステムの活用促進ということで、今、大坪先生のご質問に対するお答えの中にもネットワークが大切というお話がございましたが、私どものこの事業の中で立ち上げたシステムを今後拡充して、より広範囲な利用を図っていきたいと思っております。直近では大阪府立大学との共同利用が予定されておりますが、このようなことによって支援員の増加などが期待できますし、それによってさらにマッチングの精度向上などが図れると思っております。それから、両立支援事業についてですが、保育サポート事業、あるいは相談窓口等の利用拡大を進めたいと思っております。そして、男女共同参画推進宣言の理念の下で、さらにダイバーシティの実現を目指して大学、自治体、企業、NPOとの連携強化を図りたいと思っております。特に、大学以外の自治体、企業、NPOとの連携強化、これは今後より一層拡大をしていかなければいけない要素ではないかと思っております。

以上、簡単なお説明でしたが、私どもの取り組みと今後に向けての方針についてお話しさせていただきました。本日はどうもありがとうございました。

## V. 先進的事例の紹介

### 女性研究者支援はダイバーシティの礎 ～大阪府立大学の取り組みから～

大阪府立大学 女性研究者支援事業プログラムオフィサー  
人間社会学研究科 教授 田間 泰子



私どもは今年ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブの特色型に採択されましたので、現在、ダイバーシティ研究環境実現に向けて取り組んでいます。それも含みこの5年半、公立大学で最初に採択された大学としての取り組みをご紹介します。

大阪府立大学では、まだ研究者支援モデル育成事業のとき公立大学として初めて平成22年6月に採択が決定しまして、それからこの27年9月まで大きく3つのことをやってきました。環境整備、意識改革、そしてリーダーの育成に最終的につながる研究者育成です。

平成22年度から始めた研究支援員の配置は現在までで延べ76名。そしてセンター相談窓口は年々増えており、93件となっております。ロールモデル集の作成、ロールモデルカフェ、セミナー、シンポジウムなども行いました。また、平成23年度から理系女子院生チ

ームIRIS (I'm a Researcher In Science) を続けております。IRISは子どもサイエンスカフェを大阪府内の10以上の自治体で開催し、小学校を中心にして子どもに理系の面白さを分かってもらうことを目的としています。もう一つの特徴は、つばさ保育園です。たった定員10人の小さい保育園を建てました。また採択された3年間の直後、平成25年5月には男女共同参画宣言を学長名で出しています。

得られた成果については意識改革が顕著に表れています。3年間で特に男性教員の男女共同参画社会に関する認知度が大きく向上しました。

もう一つの成果ですが、大学は学生、教員、それから事務職員と、種類の違う3種類の人々で構成されていて、学生はくるくる変わっていくし、教員と職員は一緒に大学をずっと支えていく。このモデル育成事業は事務職員の方々が研究者と一緒に理解してやってくださるということが非常に重要だということ、私は実感しました。

大阪府立大学は大学としては中規模の大学ですので強みは人です。とにかくいろんなチャンスを逃さずにつながりを意識しながら行ってきました。

その結果、200名以上先生のいる工学研究科では、女性教員が2名しかいなかったのが8名に増え、女性教授がゼロだったのが1になりました。現在は2名おられます。

生命環境科学研究科では、准教授もおられ

ますが、女性限定公募を1名行ったりなど、鋭意取り組みました。女性教授比率は、この採択の間にぐっと上がりましたが、非常に厳しい全学的な定員削減の中、新規採用がほとんどできないという年もあり、研究環境の整備だけでは女性教員比率が伸びないという壁にぶち当たってしまいました。今年はようやくダイバーシティ研究環境実現イニシアティブの特色型で採用されましたので、これをカンフル剤として頑張っ、今から6年間で数値を上げ、そして学内の女性教員の研究力向上を支援して大事に育て、上位職に上がっていただくというような確実な増加を期待しております。また、部局には実は女性教授がゼロの部局が、まだ2つ残っておりますので、それをゼロにするということも目標に挙げています。

全学では18.0%、119名の女性がいます。女性教員の多い看護学を削ると本学では非常に教員数の多い理系分野で、女性がまだまだ伸び悩んでいます。

この点を課題とし、各部局の年齢構成や在職年数の分析、研究科長へのヒアリング、運営委員との相談などを通じて、課題を部局ごとに出していきました。この結果を文科省に提示し、ヒアリングを受けて採択されているわけです。

現在の府大の取り組みはまず1番下が、ワーク・ライフ・バランス制度ということで、これは自主経費で一般型でやってきた環境整備をずっと継続するというものです。その上に研究力の向上、上位職、リーダー養成を立てています。府大にはURAセンターがございまして、非常に産官学連携に強いところで、URA全員男性なんですけれども、とにかく女性研究者にも優しいサポーターな方がたくさん

おられまして、そういう方と一緒に地域連携の全面的なバックアップを得まして、研究力向上を狙っていこうと思っています。

メンター活用ということで、ロードマップを作っていきたいと思っています。

さまざまな個別支援も含めたプログラムですが、ここで重要視したのはマネジメンツの部分です。研究倫理やハラスメントも含まれますが、お金、時間、人、いろんなものをやりくりしていく、単にワーク・ライフ・バランス、それもマネジメントですが、それだけでなく、研究の中でもマネジメントしていただく力を付けていただこうということです。最後はインセンティブです。

このダイバーシティ研究環境研究所は、研究力の向上によってリーダーを養成するという部分になります。運営委員会、人材育成ステアリング委員会（全学構成）でPDCAを回しながら取り組んでいます。そして、この他機関との連携も含めながら、外部評価委員会も設置し、回していきたいと思います。

また、本学でも博士後期課程の女子院生が増加していますので、彼女らも巻き込んで、どうするかということは今検討中です。

大阪市大からもいろいろ教えていただきながら、一緒に人々を育てていくことができると思っております。

本学の女性教員の活躍をもっと増やしていけるよう、そして女性教員が活躍できる大学は、みんなが働きやすい、研究活躍しやすい大学となることを目指して頑張っております。以上です。ご清聴ありがとうございました。

## V. 先進的事例の紹介

### 女性活躍を組織の成長力に ～ダイバーシティの視点から～

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



本日は母校でこのような席に呼んでいただき、積水ハウスの活動を皆さんにご説明する機会をいただきましたことを、とても感謝しております。どうぞよろしくお願いいたします。

積水ハウスの女性活躍推進を組織の成長力にするという点について、ダイバーシティの視点から説明をさせていただきます。

私どもは人間愛を根本理念として事業を行っております。ダイバーシティとは多様な人材を人間愛のもとに最大限に能力を発揮することととらえ、当社はこれを経営戦略に掲げております。

「住まいから社会を変える」というのが、私たちの企業の活動の信念でございます。住宅というのは、子育てもして、介護もし、もちろん食事もするし寝ることもする。そして太陽光発電を屋根に載せれば今や発電所にもなります。良い住宅を造ればエネルギー問題、

少子化問題、高齢化問題など、様々な社会問題が解決できるということで、そこを私たちの強みにしていきたいと考えています。多様なアイデアが必要であり、多様な人材が必要になってきます。ですから経営戦略としての女性活躍ということが必然なのです。

消費行動では半分以上の割合で女性の方に決定権があると言われております。住宅もそうだと思います。また、ニーズも多様化しております。それから、働く女性自体がお客様であることも多いです。この私もそうです。今や大学の建築学科の学生の約4割が女性ということで、技術者の採用もその割合になっております。その人たちが活躍しないと企業の将来はありません。

企業の姿勢として、様々なニーズへの対応や、ニーズではなくウォンツの創造に至るにはイノベーションが必要です。あらゆる職種に、あらゆる階層に多様な人材が必要となるのです。その多様な人材の筆頭が女性です。営業、設計、現場監督、サービスまで様々なところで活躍し、新たな価値をつくるのです。ですから、女性活躍はすなわちビジネスチャンスの拡大、企業価値の向上ということです。

社内では「女性が男性の仕事を取ってしまうのでなく、女性がいることによって、もっと新しいお客様に出会え、新しいお客様にサービスが提供でき、事業が拡大するのです」と言っています。

当社の女性の活躍推進は、今から9年前の

2006年にスタートしました。その結果として、最近では「なでしこ銘柄」に選ばれました。

「なでしこ銘柄」は、女性が活躍している企業を成長が期待できる企業として経済産業省と東京証券取引所が選定する銘柄ですが、こちらを2013年と2015年に選定いただきました。また、この大阪市でも「大阪市女性活躍リーダーディングカンパニー最優秀賞」をいただきました。

しかし、この業界は決して女性が働きやすいところではなく、この建設業界で働く女性の比率は15.2%、管理職に至っては1.5%しかいません。このような業界の中で、どうやって女性活躍を進めてきたかについて話をいたします。現在当社グループの社員は約2万3000人で管理職はグループで113名です。女性活躍推進を始めた頃からは徐々に管理職の人数は増えています。

女性活躍を企業価値の向上や成長に結びつけていくのが、主なダイバーシティの活動です。

そのために、職域の拡大があります。女性技術者職のうち、設計者が全体の73%を占めています。これはこれで大きな価値ですが、今後企業としてさらに成長するには現場監督、積算など、様々な職域で活躍できる幅を広げる必要があるとして様々な施策を講じています。

女性の活躍に必要なものはキャリアアップと両立支援です。キャリアアップの施策のひとつが女性の管理職、マネージャーへの登用があります。「積水ハウスウィメンズカレッジ」という女性の管理職候補者研修を行い、下駄を履かせず実力を付けて課長に登用する取り組みをしています。また、先ほども説明しましたがキャリアアップするために、職域の拡

大として、これまで女性がほとんどいなかった現場監督としての女性活用が増えています。

続いて仕事と育児の両立についてですが、女性自身、上司、それから男性の育児社員を対象者とした施策を展開しています。例えば、上司と本人の面談のコミュニケーションを高めるために「仕事と育児の両立ガイド」の作成配布や、育児者同士や上司とのネットワークとして社内SNSを設置したり、両立についての相談など行っています。

会社は社員に男女均等の仕事を与え、それを実施できるよう支援の体制を整えているということです。これを進めていくのに大切なことは、「本人の自律」と「上司の意識改革」です。これは非常に重要です。当社は女性活躍が経営戦略ですので、トップメッセージとして社長自身が、事ある毎に「女性の活躍無くして当社の成長はない」、と社内外で説明しています。また、様々なマネージャー層への講習で、ダイバーシティ経営の重要性に関する講義を設けています。

当社の今後の目標は、女性が活躍した結果として管理職になる割合をグループ企業全体で2020年に5%としています。そしてゆくゆくは10%を目指しています。

当社はこれからも多様な発想で「住まいから、社会を変える」より価値の高い住宅を提供できるよう、ダイバーシティを推進していきたいと思います。

## Ⅵ. パネルディスカッション

### 女性の活躍推進とワーク・ライフ・バランス

- ・大坪 久子 日本大学 薬学部薬学研究所 上席研究員
- ・田間 泰子 大阪府立大学 女性研究者支援事業 プログラムオフィサー
- ・小谷 美樹 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
- ・鍋島 美奈子 大阪市立大学 女性研究者支援室長 工学研究科 准教授
- ・司会: 服部 良子 大阪市立大学 女性研究者支援室運営委員会委員 生活科学研究科 准教授



○服部 良子 最初のご発言につきましては、まずは会場からのご質問にお答えいただきながら、補足がございましたらお話しいただくという形で進めます。まずは、大坪先生からお願いします。

○大坪 久子 ご質問は「UC バークレーのトップリーダーシップと採用比率について。何がそんなに差を付けるのでしょうか」ということです。最初に女性採用比率が下がったのは、1990年代の半ばにカリフォルニア州法でアファーマティブ・アクションは違法という判決が出たためです。それで州立大学の方に自主規制が張られて、女性を取らなくなりました。それから女性採用比率が上がり始めたのは、どこまででも下がりそうだったので、カリフォルニア州の女性議員の方がだめじゃないかと声を上げた結果だと言われています。

後の比率の上下は、当時のバークレーのトップの意向を反映しています。

ここから私たちが得られる教訓は、トップが興味を失った途端に下がるということです。それから、他大学などでの興味深い取り組みがあれば参考にしたい、ということです。どこかの中央組織が、例えば「東大の3分割の育休取得というのは使いやすいよ」といったら、ぱっとどこの大学でもやれるというような、そういうことができるといいなと思っています。それを可能にする強いネットワークとそのネットをうまく動かしていけるような組織があるといいと思います。

○服部 良子 続いて田間先生、ご質問等への回答とご自身のお考えをどうぞお話しください。

○田間 泰子 はい。特に大学でワーク・ライフ・バランス支援が必要だと思ったのは、府大では研究者が裁量労働制だということにあります。しかし、研究者は仕事の管理法を学ぶ機会がない上に、場合によっては研究者の仕事の仕方が、自分の実験で抱えている学生の研究の仕方、ワーク・ライフ・バランスにも大きな影響を与えたり、また会議を長引かせると事務職もワーク・ライフ・バランスが壊れたりというようなことがあります。3種類

の構成員の誰もが一人一人のワーク・ライフ・バランスがあるはずで、それをみんなが実現できるようにということで考えていくためには、やっぱり特に研究職が最適なワーク・ライフ・バランスを、個別性を尊重しながら考えて学んでいく必要があると私は思っています。ただ、ワーク・ライフ・バランスだけでは研究者は増えない、伸びない、上位職階に上がれないことも府大では本当に痛感いたしております。

ご質問は、「府大で5年間で女性教員は何名採用されましたか。うち理系は何名ですか」ということです。府大は、看護学が非常に大人数おりますので、5年間で数十名の女性が採用されています。うち理系は、テニュアとしての採用が7名です。

一般型を始めましたときに、最初の3年間の募集事業は理系の女性研究者全員にヒアリングをしました。その後も基本的には新任の女性研究者全員にヒアリングをしております。また、現職の先生方に対するヒアリングも始めています。その中でワーク・ライフ・バランスと、それから実際のマネジメントとか研究の課題とかを丁寧に聞き取っています。すると実際に、一人一人いろんなニーズが出てくるので、それらに丁寧に対応していきたいです。

私たちは、皆さんに納得していただいて、女性教員もモチベーションが上がり、みんなが認める女性教授がどんどん増えて、新規採用も何もそういうバイアスがかからない状況になりやすくなったりするように、女性研究者の研究力向上、養成を進めています。

**○服部 良子** 一つ今のお話で確認させてください。女性研究者に対して丁寧に聞き取り

されているのは、当該の方々が聞いてくださると依頼した場合に応じているのでしょうか。あるいはこの研究者には支援が必要だと見計らって聞き取りにおいでになるのでしょうか。

**○田間 泰子** 私としては斜め下から支え上げるつもりでいます。

**○服部 良子** ということは、当該の方が助けてとおっしゃらなくても、サポートを展開しているということですか。

**○田間 泰子** はい。もちろん向こうから来られる場合もありますが、そうじゃなくてまずこちらから事業説明も含めて丁寧にさせていただいています。

**○服部 良子** なるほど、ありがとうございます。それでは続いて小谷様、いかがでしょうか。

**○小谷 美樹** 先ほどいろんな説明をいたしましたけれども、「今や結婚や出産をしても辞めません」と言いましたので、よほど働きやすい会社なのかと皆さん思われたかもしれませんが。しかしまだまだ課題もあります。

ワーク・ライフ・バランスを取りながら長く働き仕事で成果を出して活躍するには、もう女性一人で家事育児をして仕事の両方をするのは難しいと言っています。夫や親の協力や外部サービスの利用が必須です。それを徹底しないとフルタイムの仕事を2つ持つことになり、立ち行かなくなります。

また、会社の仕事の仕方も変化が必要です。まず自分が生産性を上げることは当然ですが、やっぱり仲間との仕事のシェアが大切です。

研究者の方は学生さんとシェアされているようですね。そこは大切です。働き方で当社で効果があったのは IT の活用です。全社員の必要な人にタブレット端末を配り、情報をシェアし、出先やお客様の前でもデータベースにアクセスし、図面を見たり仕事が共有できるようにしています。

やはり、一人で全てをやろうとしないことです。例えば、私の経験からも、夫婦で同じ会社に入って大学生の子どもがいますが、親の近くに住み、託児の人に週 2 回来てもらってということ、子どもが小さいときからやっております。子どもと接する時間が多くはないけれど、私は、ワーク・ライフ・バランスが取れていると思っています。それは子どもに接するとき密度が高く、仕事もハイレベルでやり遂げるよう心がけてきたからです。例えば、子どもが子ども会に入るなら親は役員までやる、ちょっとそのレベルを上げてみてこっちも高く、こっちも高く。そんな感じで子どもとの時間は短くとも密度高くやるというやり方も家事育児を一人でなく複数の人とシェアしながらやるから実現できたことです。

あと、「女性が仕事を取るのではないという説明を、男性社員はどのように受け止めていますか」という質問を会場からいただいています。例えば女性が管理職ポストに就くことによって会社では仕事が広がり、企業の成長に結びつくということが理解されつつあると思います。社長はいつも、これから生き残る会社は強い会社でも賢い会社でもなく、「変化に対応できる会社」で「これまでのやり方、考え方を変えなければならぬ」というメッセージを繰り返し社員に届けています。

○服部 良子 ありがとうございます。それで

は続いて、本学の鍋島室長から皆さまのご発言を含めてでも結構ですし、本学の女性研究者支援室の取り組みの中で課題とされていることも含めて全般的にご発言をお願いします。

○鍋島 美奈子 本学の女性研究者支援がまだ始まったばかりというような段階ですので、皆さんのお話は大変参考になりました。今、女性の採用者比率や女性研究者比率を目標値として掲げているというのもあり、採用したら終わりとなりがちですが、重要なのはその後、その中からリーダーを育成していくということ、改めて認識しました。

私自身も工学研究科で准教授をしておりますが、じゃあリーダーになりたいと言われるとちょっと、躊躇してしまいます。リーダーになるための研修や教育を受ける機会がないということももちろんそうですし、自分自身のワーク・ライフ・バランスが崩れるという懸念もあります。リーダーとか大学の運営に興味を持ってないというか、興味を持っている研究者が少ないのではないのでしょうか。

そういう意味で、大学の状況をご存じということで、大坪先生と田間先生に効果的なリーダー育成のための研修について、何かあれば教えていただきたいと思います。

○服部 良子 ありがとうございます。ここで、いくつか重要なポイントをピックアップさせていただきます。

特に大坪先生のお話の中で印象的でしたのは、ワーク・ライフ・バランスとは長期的に見てバランスを取るというという、新鮮なご指摘でした。

また、田間先生からはおしかけサポートと

どうか、積極的に女性研究者に手を差し伸べておられる府大の状況をご披露いただいたことは大変衝撃を受けました。

さらに小谷様からの、変化に対応できる企業でないと利益が出せないというご指摘、ならびにワーク・ライフ・バランスについて、密度で勝負されているという、攻めのお言葉をいただきました。

そして鍋島室長からは、研究、職業生活、さらにプライベートな生活について、個人レベルでも組織レベルでも、当該女性研究者がどうマネジメントしたらよいかについての知恵を他の登壇者の方に求めるお話もありました。

それでは、こうした点を念頭に置きながらさらにご発言をお願いいたします。とくに鍋島室長から大坪先生、田間先生に向けて、効果的なリーダー育成についてのおたずねが出されました。いかがでしょうか。

**○大坪 久子** まず女性が自信を持ってない現状であることを考えて、しばらくの間はエンカレッジをするというか、チャンスを逃さずにチャレンジできるよう背中を押すことは、上に立つ人が男性であれ女性であれ大事なことです。だから、上の方には名伯楽になってほしいと思います。人がどんどん育ていける環境であれば、若い人だって夢を持てると思います。でも、今の大学の先生はものすごく忙しくなっていて、そういう中で秀でた人を育てていくというのは難しいことです。国の支援も人を本当に育てるという形でしていただきたいです。自分自身を過小評価する傾向があるというのが女性の持つ課題の一つです。非常に自己規制して、自分に自信が持てないというのを、何とか殻を破るような。最近男子学生もそういう傾向があるという

話を聞いて、ちょっとがっかりしたりしました。あとは個性・能力は千差万別ですから、もうその子たちに合ったことをするしかないですね。

**○服部 良子** ありがとうございます。キーワードとして名伯楽という言葉をいただき、なおかつ、アンダーエスティメイトっていうのは非常に今後も、私ども人を育てる場にある者として気を付けていくべきことかと存じます。それでは田間先生、いかがでしょうか。

**○田間 泰子** はい。自分を信頼し肯定できる、エスティメイトができるようにエンパワーメントしていただくという視点が基本かと思えます。先ほど服部先生におしかけサポートと言っていました。プレッシャーはかけているかもしれません。ただ、結局エンカレッジするといったときに、じゃあ誰がそれを学内でするかという問題があります。そのときに特に大学は専門性が高いので、すごく狭い世界の中でのディスカレッジという状態が起きるのだと思います。

全学的な支援事業は、私たちがどこの部局にでもこのこと出ていって、はじめましてと言って友達になって仲良くなってしまうというような、ネットワークづくりですね。何かあったときにはエンカレッジしますので、ぜひ私たちを使ってくださいという形で支援をご説明しています。ですから、全学的にあるいは大学間連携とかいろんな形で乗り越えて、つないでいくという仕事をしているのかなという気がいたします。

ただ、先ほど鍋島先生がおっしゃっていた、大学の運営に興味を持たないというお話についてですが、研究者は研究が好きで研究者に

なっているので、大学の運営に興味を持てなくても、ある意味当たり前だと思います。大学のマネジメントとは、もっと広い大きな意味での人材育成とか、社会貢献とかいう部分になってくるので、研究リーダーとは違う面が絶対あります。鍋島先生がおっしゃったのは、運営のほうですよ。

**○鍋島 美奈子** そうです。今、理事に女性がいませんので、ぜひ誰かなっていただきたいと思います。

**○田間 泰子** 女性研究者支援事業では、理事執行部の女性の割合の数値目標の提出が文科省に求められています。ある程度女性研究者自身の数が男性と同じように増えれば、その中でマネジメント、大学運営を広い心で一緒にやってくださる女性も生まれると思います。

**○大坪 久子** マネジメントに興味がないというのは、すごくよく分かりますね。研究をやっているときは研究が世界で一番面白くて楽しい。だけど、よく考えるとご自身の研究の基盤はその大学なり研究所にあるわけで、そこがつぶれてしまったらどうにもならないわけですよ。いくら学会が楽しくても。だからやっぱり、良い大学にするためには運営も頑張るしかありませんね。

**○鍋島 美奈子** ありがとうございます。はい、頑張ります。

**○服部 良子** そうした組織維持やマネジメントにつきましては、どうぞ小谷様からコメントを頂戴したいと思います。

**○小谷 美樹** 管理職育成、管理職登用の話ですが、当社は「積水ハウスウィメンズカレッジ」という研修を行っております。これは仕事ではベテランの社員に計画的に実力をつけて管理職に登用する研修です。受講生は営業本部から本部長推薦で20名選抜しています。

なぜこれを始めたかという点、女性が管理職にならない要因として、女性には管理職にふさわしい、経営視点が不足しているということ、そして難しい仕事を数多く与えてこなかったため、壁を乗り越えた経験が少ないことが挙げられたからです。そこで、2年間のプログラムで、これらを身につけて管理職登用の実力を付けることを目的としています。

卒業時には取り組んだ課題を社長や本部長にプレゼンテーションします。受講生に選ばれたかも、社内で公開していますし、難易度の高い課題をこなしている間に20名のネットワークが出来上がり、管理職への自覚が高まりより前向きに変わっていきます。自身の自覚と部署での納得性においてそういう見える化は、とても重要だと思います。

**○服部 良子** ありがとうございます。今、非常に論点が盛り上がってまいりましたところ恐縮ですが、もう最後の締めくくりの時間になってしまいました。まずは鍋島室長から今後の大阪市立大学の女性研究者支援室の今後の課題についてご発言いただき、そののち他の皆さまから大阪市立大学の女性研究者支援室へのメッセージを一言お願いしたいと存じます。

**○鍋島 美奈子** まず、女性研究者支援室の在り方ってというのは、田間先生からアドバイスいただいたように、もう少し積極的に今後サ

ポートしていればいいのかなど感じています。課題としては、できたばかりのメンター制度を活用して、女性の上位職や管理職の登用ができればいいと考えています。

○服部 良子 ありがとうございます。では小谷様、お願いします。

○小谷 美樹 女性が活躍する為には、結婚や出産などのライフイベント時に、一言で言うと、家事育児を引き受け過ぎないことです。そして失敗を恐れず自ら前に出ることが大事だと思います。

○服部 良子 ありがとうございます。田間先生、お願いします。

○田間 泰子 はい。今、本学は女性研究者限定で支援をしていますが、つくづく大事だと思うのは一緒に働く男性研究者です。一般型の自主経費で、男性研究者も含めたワーク・ライフ・バランス支援をしております。一緒に働く事務職員も含めた一人一人が尊重される環境づくりが大学に限らず大事です。文科省には財務省との折衝を頑張って、事業を長期的に継続していただきたいと思います。

○服部 良子 ありがとうございます。続いて大坪先生、お願いします。

○大坪 久子 第一に上位職、特に教授を増やしてくださいということです。それから、理事会に少なくとも20~25%ぐらいは女性を入れていただきたいです。私の知っている大学でも、理事の方が積極的であればがらりと進み方が変わります。

○服部 良子 ありがとうございます。むすびにあたって大変貴重なコメントならびにご指導をいただきました。エンカレッジ、エンパワメント、そして失敗をおそれず、上をめざす、などのメッセージを心にとめ、本学構成員といたしましては、今後の女性研究者支援のプログラムならびに本学の経営に生かしていけたらと存じます。本日はどうもありがとうございました。



## Ⅶ. 各部署長からの応援メッセージ



**経営学研究科 清田匡研究科長（総合司会者による代読）：**

平成 27 年度女性研究者活動支援事業総括シンポジウム「つなげて、つながる創造力」御開催おめでとうございます。本日は、よんどころない事情により出席できませんが、事業の発展とシンポジウムの成功を心より祈念しております。私どものヒアリングによれば、とりわけ後期博士課程への進学段階で、多くの優秀な女性研究者が、研究の継続にあたっての困難にぶつかっているように思われました。この問題も含め、今後も、女性研究者の研究環境の改善の取り組みが推進されることを祈念し、応援し、支援するとともに、一端を担いたいと考えております。

**経済学研究科 福原宏幸研究科長：**

女性研究者支援事業が 3 年目を迎えるとのことで、この成果について私もつくづく理解させていただきました。応援メッセージを、ということですが逆に我々が応援させられて

いるように思った次第です。よく考えれば、経済学研究科は大学院生の 3 分の 1 が女性です。もともと若手の女性研究者が多いことがあって、日ごろの悩みを聞く等、研究科の雰囲気は上手くやってきたかなと思っています。ただ、女性の教員に関しては、実は平成 24 年までずっと 1 名でした。平成 25 年に 1 名、昨年 26 年に 2 名と、現在では 4 名になっています。あえて女性を採ろうと考えたわけではありません。しかしこの間、女性の研究者が増え、そしてまた実力も上がっていると感じています。そういった方たちとこれからも研究活動を続けていければと思っています。

そして事務の方々にも研究活動を支援いただいているのですが、経済学研究科の場合、事務職員の半分が女性なんです。非常にてきぱきと仕事を担ってくださって、我々も日々教えを請うています。女性の職員の方々、そしてまた女性の研究者の方々のご活躍に大いに期待したいと思います。今後ともよろしくお願いいたします。

**法学研究科 金澤真理研究科長：**

なかなか取り組みの成果が出せないでいる法学研究科では、このプログラムが始まってからまだ新規の女性の採用がありません。ただ 1 つ自慢できることは、私を含めまして、評議員（研究科長、副研究科長 2 名、うち 1 名法曹養成専攻長）3 名のうち 2 名、つまり「多数派」が女性であるということです。これを 1

つの成果と考えて、上位職への女性の登用という取り組みを進めたいと考えているところです。

本日も講演頂いた大坪先生の資料を拝見して、女性の登用は大切だけれど、やはり1人では限界があると強く思いました。何か意見を通すときには複数人が必要だということを、日ごろから感じております。法学研究科の場合、マイノリティーであっても、専攻長の森山先生と2人して意見を述べるから聞いてもらえるところがあるのかなと思っています。その意味では、もちろん女性教員の数を増やすことだけが重要なのではないと理解しておりますが、「複数」の女性教員が、ネットワークを通じて相互に良い影響を及ぼし合うことは欠かすことの出来ない、重要な要素だと思いました。

#### 文学研究科 小田中章浩研究科長：

文学研究科では前任の研究科長が女性（池上知子教授）で、私は副研究科長として務めていました。そこで思ったのですが、女性の研究科長の方が、ドラスティックで大胆に物事を進めることができますね。男性の方が変なしがらみにとらわれるということがありません。非常に勉強になりました。

文学研究科は学問分野の成り立ちから言っても、女性教員がもっと多くて然るべきですが、今のところまだ10名です。文学研究科の専任教員数69名に比べるとまだ圧倒的に数が少ないです。これから頑張って女性研究者の採用に向かっていきたいと思っています。

それからもう1つ、本日「見えないバリア」というお話がありました。私自身、女性研究者支援活動報告を時々読ませてもらっていて思っていたことではありますが、以前、文学

研究科では夜の6時とか8時まで平気で会議をしていました。これは子育てをしている先生方にとって大変なバリアであったのだと思います。そういうことも含めて、変えていかなければと思います。また研究科内のトイレの配置等にも、完全に男性中心のバイアスがかかっています。ソフト、ハードの両面を含めて、女性の研究者が活躍しやすいように改革していきたいと思っています。

#### 理学研究科 保尊隆享研究科長：

このようなシンポジウム、あるいは男女共同参画の会議ではいつも肩身の狭い思いをしております、全部局で一番女性の少ない理学研究科です。そのようなこともありまして、今年は「これでは世の中から取り残される」とかなりの努力をしまして、4名の退職者のうち3名の女性限定公募を行い、女性の採用率が75%となりました。女性教員は元々4名しかおりませんので、そのまま75%のアップとなっています。女性研究者の方々は、非常に頑張ってくださいっていますが、やはり数が少なかったため、新任の方にはリケジョの育成の良いモデルとして活躍してもらいたいと思います。

もう1つは、若い男性に向けての支援も必要だと考えています。私は生物学を研究しているのですが、やはり生物が誕生して一人前になる過程がもっとも劇的で面白みがあるところですね。ましてやそれが自分の子どもとなると、とても嬉しい、楽しいものです。これから子育てをする男性には、女性にそんな楽しい思いを独占させないように、ぜひ積極的に関与するように促し、そしてまた周りもそれをサポートできるような体制を作っていきたいと思っています。

理学研究科も、これからの世代は大丈夫と言えるように、他の部局に負けないように、やっていきたいと思います。よろしくお祈りします。

#### 工学研究科 日野泰雄研究科長：

本日の講演の中で出てくるデータでは、全て理学・工学は女性の活躍の場が少ないというご指摘を受けています。工学研究科の現在の女性教員割合は4%です。来年の4月にはお二人の着任を予定しておりまして、6%になりますが、それでもまだまだ10%台には遠いのですけれども。

先月の終わりに、近畿・中国・四国地区の国公立大学の工学部長懇親会があり、その場で、本学から「女性教員の確保について」を議案として提出させていただき、1時間あまり皆さんと議論いたしました。当日ご参加いただいていた32大学の平均の女性教員の割合はおおよそ5%でした。中には0%という大学もありまして、これは全国どこも、工学部共通の悩みです。進んでおられるところでは、学童保育の問題について等、具体的な問題提起もあったのですが、「どうやって裾野を広げるか」ということが一番の課題となっています。

この時の議論を踏まえまして工学研究科としての決意表明、と言うと次の研究科長へのプレッシャーとなるかもしれませんが、次のことを述べさせていただきたいと思います。まず、本日もリケジョへの言及がありましたが、工学部としてもオープンキャンパス時の女子学生によるガイダンス等のイベントを是非開催したいと思います。女子学生に対しては、女性研究者支援室長の鍋島先生をはじめ、女性教員から女性の工学のキャリアパスとして、大学教員も1つの選択肢であるというこ

とをしっかりとご提示いただきたい。それからもう1つ、現状ではドクターを持っている女性が非常に少ないので、型破りかもしれませんが、マスターを出て社会で活躍している方をテニユアトラック等のかたちで任期つきで採用し、ドクターを取得した上で専任に採用できるような仕組みを考えてはどうかと思っています。これらはいずれも重要な課題として認識していますので、出来ることからやっていきたいと思います。どうぞよろしくお祈りします。

#### 医学研究科 荒川哲男研究科長：

医学研究科では幸いといえますか、リーダーシップを発揮してくださる女性教授がおられて、平成19年に厚生労働省の「女性医師と看護師に対する臨床現場定着及び復帰支援事業」に採択されました。病児保育室の完備や就労形態のダイバーシティの確立、働く環境の改善を行って下さり、結果、退職者が減るとともに復帰支援が整ってきたということで女性医師・看護師の働く環境が良くなりました。

その教授、上田真喜子先生は、ご自分の育児経験から、「フィーディングが一番大事」と仰るんですね。要するに、エサを与える母子関係こそが原点だとの信念で、母乳保育支援を打ち出されました。職場に保育室が必要な理由です。保育室で預かりながら、母乳を与える時間になるとお母さんと呼んで母乳を与える、食べられるようになってきたらご飯を与えるという、食事に関しては必ずお母さんが担うという仕組みです。女性だからこそ見出された発想ですよ。このアイデアを伺ったとき、非常に感動しました。

こうした女性のリーダーを増やしていくこ

とによって、それに続くリーダーが育っていくのだと思います。残念ながら上田先生は昨年定年退職されたのですが、別の講座に新たに女性の教授が就任されました。まだ1名だけなので2名、3名と増えることを願っています。そういったことで本学一丸の取り組みに、微力ながら医学研究科としても最大限の協力をしていきたいと思っています。

#### 看護学研究科 小山田浩子研究科長：

先程から、看護は別にして、と言われていた女性研究者の多い看護学研究科です。看護学研究科では、実際9割以上が学生も教員も女性です。本学の教員は日本で一番数が少ないと思いますが、常勤教員は21名で、男性の教員は教授2名、准教授1名の計3名となっています。看護学教育の世界は、大学、博士課程設立も近年のことで、ようやく75校を超えた、若い研究科でもあります。また看護学の分野自体が大変新しく、その分、実践研究はしていても、学術雑誌の投稿論文を書く研究者は近年まで、「少ない」という状況にありました。看護系大学数は、本学科が設立した時点では100大学余りでしたが、現在は250大学と、あっという間に2.5倍以上に増えています。大学院も同様に増えてきています。

先程から議論になっております「どうやって女性研究者を増やすか」という問いに対する答えとしては少し違う視点ですが、「女性教員が多く在職している中で、どのような取り組みをしているか」ということとお話ししようと思います。看護学研究科が立ち上がって17年ほど経ちますが、今年初めてトイレをウォシュレットにしました。産休・育休の教員が悲痛さを訴えてくれたので、即時に。夏に工事が出来たのは後述のエピソードのお蔭で

す。これまでは保母さんと一緒に、妊娠すると辞めており、育休をとりながら研究・教育を行うのは難しく、以前より課題としてありました。今年、初めて産休・育休をとってくれた准教授に「先生、とってもトイレ便座が冷たくて、毎回座る度に血圧が上がるのです」と言われて、今まで、研究科長に数回、設置提案を申し上げましたが却下されていたので、自分が研究科長になった時には、まずウォシュレットトイレ設置をやりようと思いました。受験生、学生、そしてお客様も女性が多いので、「これってすごい心遣いだよね」と言っていただきました。女性が多いなかでも、やはり少しずつ慣れてしまうというか、別段、変えなくても現状で構わないと思ってしまっている部分はあると思います。

もう一点、「大学院生をどうやって増やしていくか」ということです。まだ大学院を立ち上げて7、8年なのですが、再募集を行う年も複数回有り、今年から初めて学部学生にも受験を呼びかけています。また、博士課程修了後、他大学の教員に就職して行きますので、本研究科で育てた修了生にポストを用意して、研究教育実践を進めたいという思いがあります。このことから、教育研究者の経歴として1年任期付きであっても特任講師というポストで、本研究科の研究教育実践を担ってほしい、附属病院の看護師の方にもその機会を活用してほしいと思っています。学生に対して、「将来、自分たちが望めばやれる場所があるよ」ということを「かたち」で示そうとしています。

最後に、「教える側について」一言述べさせていただきます。教育研究に携わっている我々は、これから携わっていく若い人たちに自信を持ってもらうことが大切だと思います。

博士課程の学生で非常に自信を失っていて悩んでいる院生がいました。「自分は研究に向かないのではないか」、「最後まで出来ないのではないか」と。良く話を聞くと、どうも指導教員に「やるか否か」「投稿するか否か」「続けるか止めるか」どちらかを決めなさいと迫られ、大学に足を向けるのも気が重くて歩が進まない日々で、とても憂鬱な毎日が続いていた様でした。成果を出すのが遅くなった理由は、博士課程在学中に2人お子さんを産み育て、なかなか研究に集中できず、葛藤していたそうですから、そのようなお母さん院生に対しては、考慮・配慮した言葉の選び方・言い方が重要だと思います。「辛いのだったら、今、頑張ればいい。来年の3月を目指して、それで修了したら、またお母さんに戻って頑張れるし」と言うと、院生は「そうなんだ！頭を切り替えて頑張ります」「今から前を向いて進めていきます」と言っていました。その後、明るい笑顔が見られるようになり、今も頑張っています。

私自身3人子どもがいるのですが、なぜ続けてこられたかということ、「十分頑張っているのは分かっているから…そのままでいいのよ」、「出来ることをやれば、次がまた見えて来るから大丈夫」という風な、先輩からのちょっとした声掛けに支えられてきたからです。続けようと思ったら、どうやって続けるかを考えることが重要で、辞めるのはいつでも辞められる、でも続けるのを辞めたらそこで終了です。

男性・女性ともに、次世代を育てていこうとする時に自分がこれまでどのように勇気づけられ、助けられてきたかを思い出し、そのポイントを意識して、後進にうまく伝えることが、少し先を歩いている、研究科長である

我々の大きな役割だと思います。指摘するのは簡単ですが、大学院生や後輩が自分の頑張りを自ら評して認め、前向きで居られる寛容な激励を心がけていくと、次々に素晴らしい研究者、教育者が続いていくであろうと思います。

#### 生活科学研究科 西川禎一研究科長：

文科省からも来ていただいているので、アピールさせていただきたいと思います。私たちの研究科は非常に小さな研究科なのですが、今回のテーマですと比較的、胸をはれるかなと思います。

本研究科は正規教員が44名いますが、そのうち18名、約41%が女性教員となります。本学にはテニュアトラック教員が5名在籍していますが、その中の唯一の女性が私どもの研究科に所属し、テニュアを目指しております。テニュアトラックには国際公募の競争で非常に優秀な方が集まっているのですが、この間非常に厳しい業績検査にさらされるということで、かかるプレッシャーは大きなものがあります。本学の男女共同参画の方針と、学内保育サービス等の研究環境にご理解をいただいて、チャレンジしてくださっているところでもあります。また特任教員等を含めると、当研究科の専任教員では45%が女性です。女性教員の在籍比率30%を目指していると聞いておりますので、そういう意味では比較的高い数値を達成しているのかなと思います。

ただ、この数値について、私たちがポジティブな活動をしたからかということ、そうではないと思っています。おそらく生活科学という研究領域のせいかなと思います。アリストテレスは、「人生の課題は、良い人間になることだ。つまり人生でもっとも崇高なものを手

に入れることであり、その崇高なるものが幸せ(well-being)である。」と言ったそうです。21世紀、グローバルな課題が山積している中で、私たちの研究科は、物質的な豊かさだけを求めるのではなくて、生活を科学することで「人々の幸せ well-being」を達成することを目指しています。こうした視点は女性ならではというか、女性がいなくては成り立たないと考えておりますので、必然的に生み出された数値結果かなと思っています。

他の学部・研究科に比べますと、うちの方は元々女子学生比率が高いことがあり、そういう意味でも、良いロールモデルを女性研究員・教員に率先して示していただきたいと思っています。幸いにして、女性研究者支援室の鍋島室長も当研究科出身ですし、本日お話いただいた小谷部長も本学部出身、またダボス会議で有名なマスコミでも活躍されている藤沢久美さんも本学部の出身者ということで、教員のみならず、卒業生にもたくさんのロールモデルがいらっしゃいます。大坪先生が言っておられた女性研究者を馬に乗せるのが上手な名伯楽、ベストエンカレッジャーの研究科を目指していきたいと思っております。ご支援よろしく申し上げます。

#### 創造都市研究科 有賀敏之副研究科長（研究科長代理）：

平成 27 年度女性研究者研究活動支援事業総括シンポジウム開催にあたり、創造都市研究科から一言述べさせていただきます。創造都市研究科は社会人向けに設計された大学院で修士課程・博士課程合わせて 300 名あまりの人々がビジネス、公共政策、情報学の分野で学んでいます。私たちは 2003 年の開設以来、女性研究者の登用に積極的に取り組んできま

した。現在、教員 33 名のうち 7 名が教員で全体の 2 割を超えています。しかし新規採用を行う際、十分な経験や能力の女性が少ないことも事実です。

このため、将来の女性研究者候補の育成が急務と感じております。現在、創造都市研究科の 3 割は女性です。終了後、大学で研究者の道を歩み始めた方も少なくありません。その中には大阪市立大学を中退し、社会人としてさまざまな経験を経て、NPO 設立、創造都市研究科の大学卒業認定を受け受験、合格、修士号と博士号を取得し、現在大学で教鞭をとっている女性もいます。私どもはこうした創造都市研究科の実績と役割を自覚し、今後、女性研究者支援事業との連携も含め、女性研究者の登用・育成を積極的に進めていく所存です。



## VII. 閉会挨拶

大阪市立大学 副学長(男女共同参画担当) 大嶋 寛



皆さま、本日は密度の濃いシンポジウムにさせていただきました、ありがとうございました。それから、文部科学省の高橋様、日本大学の大坪先生、それから大阪府立大学の田間先生、積水ハウスの小谷様、最初から最後まで熱心な議論をしていただきまして、ありがとうございました。

研究者は男でなければならないという理由はありませんし、逆に女でないといけない理由もないと思います。私が所属しますエンジニアリングの世界ですと、やっぱり来てくれる女性は少ないです。どちらかというと、各大学で女性研究者を探していますから引き抜かれたりもします。ですから、減ったり増えたりしているようなところではないかなと思います。

それでも、工学部・工学研究科でも女性の学生が、前と比べましたら大変増えておりま

す。ただ、女性が大学院へ行って大学のエンジニアリング関係の研究者になるとか、企業へ行って生産技術系のリーダーになるとかいうところまでは、なかなかいってないと思われます。研究所で研究をしたい気はあっても、なかなか難しい現状があります。

それは、やっぱり、先ほどの大坪先生の話もありましたけれども、自分の能力に対して制限を自分で持っているようなところがあるのではないかと思います。

女性の活躍推進のためには、先は長いですがその女性自身の意識改革も必要であると考えています。

日本も、今できることをやるしかないかなと思います。お聞きした範囲内では、自分なりに自分に合うやり方でこなしてきたと、ワーク・ライフ・バランスのお話をお聞きしました。努力してやってきたというところがやっぱり大きいので、それをどれだけ支えられるのかという制度や、システムづくりに大学が責任を持つ必要があると今思います。

一朝一夕にできることじゃなさそうですけども、今後とも大学としてできることはやっていかないといけないなと思いますので、また皆様のご協力をいただきましたら、ありがたく思います。どうも本日はありがとうございました。

# IX. 資料編

大阪市立大学 平成27年度 女性研究者研究活動支援事業 総括シンポジウム  
「つなげて、つなげる創造力」

## ダイバーシティ時代の女性 ～新しい風をおこすために～

大坪 久子  
日本大学薬学部薬学研究所 上席研究員  
元日本大学総合科学研究所 教授

2015年12月9日 大阪市立大学・杉本キャンパス・学術情報総合センター

### Beyond the Bias and Barriers ～Biasの向こうに何がみえるのか？～

- 20代後半から約9年近く米国で研究生生活
- 当時の米国、機会均等法の大きなお世話の中にあつた
- 米国の女性研究者支援事業: 人種を含めた**多様性確保**の一環として始まった

それから約40年、現在の米国でクリアすべき課題とされるのは、

- アカデミアにおける色々な歪み、
- 見えるバイアスと見えないバイアス、
- 研究と家庭の両立困難、
- リーダーになること、上位職につくことに女性が自信を持っていない現状・・・

From ADVANCE Brochure; <http://www.nsf.gov/pubs/2009/nsf0941/nsf0941.pdf>

これはそつくり我が国の「今」にもあてはまる  
これらの課題を私たちは“**今の日本で**”どのようにクリアしてゆくのか？

これは決して女性研究者だけの問題ではない。  
国も大学研究機関も研究者自身も、さらに「**優れたシステムの構築**」を考えて欲しい

### 理系分野における男女共同参画・女性研究者支援の流れ

- 2003: 男女共同参画推進本部決定「**2020年までに、あらゆる分野で指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30% → 202030**」
- 2005: **第3期科学技術基本計画・男女共同参画基本計画(第2次)**
- 2006: **女性研究者支援モデル育成事業**  
日本学術振興会「RPD制度」
- 2009: **女性研究者養成システム改革加速事業(加速プログラム)**  
最先端・次世代研究開発支援プログラム(NEXT)～女性研究者の採択率を30%に～
- 2010: **第4期科学技術基本計画・第3次男女共同参画基本計画**
- 2011: **女性研究者研究活動支援事業(振興調整費から補助金へ)**  
「加速プログラム」民主党政権下、事業仕分けによって中止
- 2015: **ダイバーシティ研究環境イニシアチブ(特色型)&(連携型)**  
「**女性活躍推進法**」成立

第5期科学技術基本計画・第4次男女共同参画基本計画、現在策定中

### 日本における女性研究者支援の動き、この10年

- 国際的に見ても低すぎる女性研究者比率
- 上位職に行けば行くほど、女性はマイナーとなる現実
- 女性研究者支援の有効な方策を求めて(**10年目を迎える国の支援**)  
→ モデル事業・育成加速プログラム・女性研究者研究活動支援事業  
→ **ダイバーシティ研究環境実現イニシアチブ**(H27年度概算要求)
- 女性が進出できない二大要因(=両立困難と復帰困難)  
→ 少しずつ克服されつつある(eg: **離職率の低下・有効な支援員制度・RPD**)
- 事業の到達点と共通認識 → リーダー育成と基盤整備は車の両輪
- そのプロセスでわかってきた重要なこと  
→ **Visibilityとバイアスの問題 → 内なるバイアス & 外からのバイアス**
- 12年たって、らせん階段を一段上がろうとしている今  
→ **リーダー育成と新しいワークライフ・バランス**について確たるビジョンをもちたい

### 本日の話題

- 女性研究者とバイアス(外在性&内在性)について
- バリアをこえるために: 採用と養成のポイント  
⇒ 今なゼリーダーシップ教育が大学で必要か?  
⇒ 女性の**実力とVisibility**をあげるために何が出来るのか?  
⇒ 育てる段階: **ADVANCED Version**
- 将来を見据えて: これからの課題と期待

© 2013-2014 Hisako Ohtsubo All Rights Reserved.

### 米国科学財団(NSF)における女性研究者支援の歴史

1980: 理工系における機会均等法が合衆国議会を通る。  
1982: 理工系女性研究者に関する初めての統計調査  
1982-1997: 理工系女性研究者のVisiting Professorships  
1986-1998: 理工系女性研究者のための Research Planning Grants Career Advancement Grants  
1989: 女性研究者のための調査会召集  
1990-1991: 理工系女性教員のための研究費  
1993-present: 理工系分野における女性/女子学生に関する調査  
1995: 女性と科学に関する学会開催(202050宣言 I)  
1997-2000: 研究教育における女性の就業機会に関する調査研究  
2001-present: **ADVANCE program**  
2006モデル事業  
2009加速プログラム  
2011女性研究者研究支援事業  
2016ダイバーシティ研究環境イニシアチブ

ADVANCE Brochure 2009 (<http://www.nsf.gov/pubs/2009/nsf0941/nsf0941.pdf>)を元に作成。  
© 2013-2015 Hisako Ohtsubo All Rights Reserved.

## 女性研究者を取り囲むバイアスとバリア

1. 選ぶ方にもバイアスがある  
 見えているのに見えない不思議  
 いないものが見えてしまう不思議\*  
 女性が選ぶ方にいないと選ばれにくい傾向がある  
 → 数に基づいた「可視化」が必要(Visibility 調査)
2. 選ばれる方にもバイアスがある  
 内在するバイアスが、女性研究者の足をひっぱる！？

© 2013-2014 Hisako Ohtsubo All Rights Reserved.

## 選ぶ方にも勿論バイアスがある！

### Beyond the Bias and Barriers

1. "Orchestrating impartiality"  
 (オーケストラの公平性)  
 Claudia Goldin and Cecilia Rouse  
 "Blind" Auditions on Female Musicians." *American Economic Review*, 90(4): 715-741. (2000)

The use of screens for blind auditions for eight major orchestras in the US significantly increased the likelihood that female musicians were hired.

アメリカの八つのオーケストラで、審査員席と応募者の間にはカーテンを垂らして審査したところ、女性の演奏家がより多く選ばれた。



**NEW YORKER**  
On the Internet, Nobody Knows You're a Dog.

© 2013-2014 Hisako Ohtsubo All Rights Reserved.

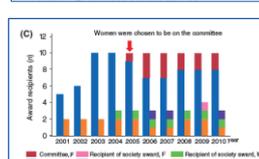
## 選ぶ側に女性がいないと女性が選ばれにくい：日本でも同じ

### 男女共同参画学協会連絡会ライフサイエンス系7学会によるVisibility 調査

#### Genes to Cells

COMMENTARY  
Maximizing the Potential of Scientists in Japan: promoting equal participation for women scientists through leadership development.  
Hisako Kato Hamez\*, Eiko Mitsuhashi<sup>1</sup> and Hisako Ohtsubo<sup>2\*</sup>

Women were chosen to be on the committees



Genes to Cells (2013) 18, 529-532

Japan's Lagging Gender Equality.  
*Science* Apr 26;340 (6151):428-30, 2013.

(A) Organizers and symposium speakers by gender

| Category                  | Female (%) | Male (%) |
|---------------------------|------------|----------|
| Female organizers         | 3%         | 9%       |
| Female symposium speakers | 22%        | 28%      |
| Male organizers           | 66%        | 72%      |
| Male symposium speakers   | 66%        | 72%      |

(B) Speakers invited to symposiums organized solely by men by gender

| Gender | Percentage (%) |
|--------|----------------|
| Female | 10%            |
| Male   | 90%            |

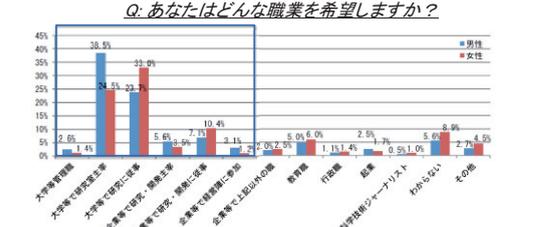
(C) Speakers invited to symposiums organized by both men and women by gender

| Gender | Percentage (%) |
|--------|----------------|
| Female | 32%            |
| Male   | 68%            |

© 2013-2015 Hisako Ohtsubo All Rights Reserved.

## 女性研究者自身がかかえる内在性のバイアス

### Q: あなたはどんな職業を希望しますか？



女性は男性に比べて独立を躊躇する→「リーダー育成に関するバイアス」  
 女性の研究リーダー育成：研究と家庭との両立支援のほか、女性側の役割意識を変えてゆく支援、背中を押す支援が必要

(備考)「第3回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査 解析報告書」(男女共同参画学協会連絡会、平成25年8月)に基づき作成

## Underestimate (過小評価) は百害あって一利なし!!

例1: 学会での認識→実力はほぼ互角の二人の女性教員  
 → 同じ大学の同じ学部採用  
 → ひとり教授、もう一人は准教授 → なぜ!!!

PIになるべき時期がある!  
 研究者としての「旬」を自覚する(させる)必要がある

例2: Women underapply compared with their numbers in the PhD pool. (by Prof. Angelica Stacy, UC Berkeley)  
 Ph.D. プール内の女性比率 >>> 応募者の女性比率

© 2013-2015 Hisako Ohtsubo All Rights Reserved.

## 女性研究者を取り囲むバイアスとバリア そして Visibility

1. 選ばれる方にもバイアスがある  
 内在するバイアスが、女性研究者の足をひっぱる！？  
 Underestimate (過小評価)、独立を躊躇
2. 選ぶ方にもバイアスがある  
 女性が選ぶ方にいないと選ばれにくい傾向がある  
 → データに基づいた「可視化」が必要(Visibility 調査)
3. Goal is to make Invisible to Visible, so that fair treatment of men and women will be possible.  
 (Virginia Valianの著書 "Why so slow?"の出版に際して版元のMIT Pressが帯に書いたコメント、1998)

© 2013-2015 Hisako Ohtsubo All Rights Reserved.

バイアスをなくし、バリアを下げるために何をすべきか？  
 “選ぶ段階”と“育てる段階”  
 Good Practice をいくつか？

選ぶ段階：人事選考委員会に透明性を！

**人事選考委員会に透明性を！→重要な意識改革**

- 人事選考委員会メンバーには“BiasとBarrierの講義”受講を義務づける  
 → CU Boulder (LEAP Program), Uwa (LiY! Program), UC Berkeley (TOOLSforCHANGE Program): by ADVANCE
- 人事選考の手引き → University of Wisconsin-Madisonの例 (次のスライド)  
 → Improving the Hiring Process (人事選考過程の改善を目指して)  
 ・ Searching for Excellence & Diversity: 2冊のガイドブック  
 (A Guide for Search Committee Members & Chairman)  
 ・ Reviewing Applicants Brochure (Research on Bias and Assumption)\*\*
- 女性枠人事に2段階選抜(専攻選抜+全学&外部審査委員会選抜) → 九大の例\*\*
- 男女共同参画委員が推薦する教員が人事選考委員会にオブザーバー参加 (静岡大学の例)

共通した意識：人事にはお金も時間も手間も多にかかる。やり方がまずくて有為の人材を見逃すことは許されないし、バイアス故に女性やminorityを不利にしてはいけない。

Searching for Excellence & Diversity (A Guide for Search Committee Members & Chairmen)

WISERLI  
 Wisconsin School of Engineering Leadership Institute  
 University of Wisconsin-Madison

SEARCHING FOR EXCELLENCE & DIVERSITY  
 TOP TEN TIPS

1. Build a diverse committee and ensure that all members understand the committee's role in the search process.
2. Build rapport among committee members by creating an environment of collegiality, respect, dedication, and open-mindedness.
3. Establish expectations and ground rules for such items as attendance, active involvement, decision-making, confidentiality, treatment of candidates, and more.
4. Air views about diversity, discuss ideas about excellence, and develop a shared understanding of what diversity and excellence mean for a particular search.
5. Recruit a diverse applicant pool by searching broadly and inclusively. Save sifting and winnowing for later.
6. Recruit diligently by making personal contact with potential applicants, advertising in publications targeted to underrepresented groups, and communicating with organizations and people who can refer you to potential applicants.
7. Learn about research on unconscious or implicit biases and assumptions and their influence on evaluation of applicants.
8. Question the objectivity of your own judgments and learn about other ways to mitigate bias. Implement policies and practices that can reduce the influence of unconscious or implicit bias.
9. Ensure that every candidate interviewed—whether hired or not—is respected and treated well.
10. Maintain communication with all final candidates until an offer is accepted.

テキストの表紙に「人事選考100点の心得」

WISERLI Online Bookstore  
<http://wisel.engr.wisc.edu/searchguidebooks.php>

九州大学女性限定公募：選考過程の特色  
 候補者の二段階選抜・部局の受け入れ体制評価・学外委員の参加

九州大学

審査方式

Table 1 Applicants and Employees  
 In the fields of science, engineering and agriculture (SEA Group)  
 (Every year, 5 researchers are employed in principle.)

| Fiscal year (Facies) | Applicants | Professor | Associate Professor | Assistant Professor | TOB* employee |
|----------------------|------------|-----------|---------------------|---------------------|---------------|
| 2009 (8)             | 170        | 2         | 6                   | 2                   | 10            |
| 2010 (9)             | 97         | 1         | 4                   | 0                   | 5             |
| 2011 (7)             | 117        | 0         | 2                   | 3                   | 5             |

Other fields (Non-SEA Group)  
 (Every year, 2-3 researchers are employed in principle.)

| Fiscal year (Facies) | Applicants | Professor | Associate Professor | Assistant Professor | TOB* employee |
|----------------------|------------|-----------|---------------------|---------------------|---------------|
| 2010 (4)             | 167        | 0         | 2                   | 1                   | 3             |
| 2011 (3)             | 15         | 0         | 1                   | 0                   | 1             |

九州大学研究戦略企画室・上瀬准教授より許可を得て掲載

「九州大学」女性枠設定による教員採用・養成システム」H21-25年度事業報告より抜粋

1. 優れた女性研究者の可視化に成功!
2. 全学における二次選考会が、トップの意識改革に有効にはたらく

九州大学が女性限定公募に踏み切ることができた背景

加速プログラム参加以前

- 学内競争資金に20%の女性枠を設定  
 女性教員を分担者ではなく**研究代表者**として研究資金獲得のトレーニング  
 その実績と自信が女性枠限定公募に一步踏み出せた理由のひとつ。  
 それでも、教員女性比率は、この**10年来、7~8%で推移**。
- 女性教員の実際の増加は、大学が「加速プログラム」を始めてから (↑11%)  
日本遺伝学会第84回大会公開シンポジウムセッションレポートより抜粋 (2012年9月28日; <http://gsj8.jp/pdf/2012/2012wreport.pdf>)

- 国の支援事業が、いかに女性研究者数の増加に重要な働きをしたか *positive*に評価できる
- 継続的な国の支援と、大学・研究機関トップの強いリーダーシップが必要

© 2013-2014 Hisako Ohtsubo All Rights Reserved

女性研究者が増えたら何がおこる！?

名古屋大学大学院理学研究科生命理学専攻  
 2006年から2013への飛躍

2006年

● 名古屋大学女性神経科学者による脳神経回路世界拠点構想の立ち上げにつながった!

● 女性トップリーダー育成プログラムの活発な活動につながる (名古屋大学博士課程教育リーディングプログラム)

現在 2013年

文部科学省 科学技術学術審議会 人材委員会 (第64回) 配付資料  
 名古屋大学大学院理学研究科生命理学専攻女性教員コメンター、佐々木准教授の許可を得て掲載

### 育てる段階：有効な支援の好事例

学内：

- 女性教員の昇進に緻密なサポートを！ → **CU Boulderの例 (LEAP Program)**
  - LEAP Associate Professor Growth Grant: 教授への昇進加速
  - Asst Vice Chancellor Position/faculty associate: 執行部になるためのトレーニング (Part-time job)
- 大学の大型研究プロジェクトの遂行に積極的に女性教員を層として取り込む
  - **名古屋大学の例**: 女性研究リーダー育成合宿 (IGER Program)\*
    - [http://iger.bio.nagoya-u.ac.jp/iger\\_s\\_fostering\\_i.php](http://iger.bio.nagoya-u.ac.jp/iger_s_fostering_i.php)

国際間：国際的に活躍できる研究者養成・共同研究の後押し

- グローバル育成奨励賞 → 上智大学: 理工学研究科女子院生短期留学制度 (2012~)
  - [http://www.danikkyodo-sophia.jp/keihatsu/pdf/newsletter\\_vol2.pdf](http://www.danikkyodo-sophia.jp/keihatsu/pdf/newsletter_vol2.pdf)
- 日米のWEB授業 (CU-Boulderと日本大学) \*\*\* “Webinar”は役に立つ!!

© 2013-2014 Hisako Ohtsubo All Rights Reserved

### 名古屋大学 女性研究リーダー育成合宿 (IGER Program)

参加者 約30人  
女性教員 >>> 女子院生 (博士後期)  
男性教員 3~4名

1泊2日の合宿で  
女子院生が変わる!  
男性教員が変わる!!




名古屋大学大学院理学研究科 准教授 佐々木成江氏の「Science Portal-Opinion: 女性研究者が増える何が起るのか? 数値目標30%が意味するもの」より許可を得て引用

### 馬に乗る人・乗せる人、「乗ったらおろるな、突っ走れー!!」



馬の背中にとってみたいけど... 私には、きつと無理!

50%

一旦馬の背中にとつたらどちらも遜色ない活躍ぶり

女性活躍する企業には必ず名伯楽がいる!!

平成26年度「つばき女性研究者支援協議会」シンポジウム 辻曾氏 (日本IBM)より話題提供

### 育てる段階 (ADVANCED Version) 優れた研究者を育てるためのワークライフバランス

#### 1. Dual Career 支援

積極的「Dual Career 支援策」が必要な時代になってきた!

↓

新しい制度の提案と構築  
国外の例にも学ぶ

#### 2. 柔軟な育児休業制度

研究者にとって使いやすい育児休業とは?

↓

既存の法律をどのように運用?  
好事例を集める&共有する

### これまでの“Dual Career”支援策

- 独立研究機構の次世代育成支援行動計画に「人事異動についての配慮 (人事異動を行うに当たっては、職員の家族構成、育児の状況に応じた家庭生活への配慮に努めます)」を盛り込む (独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構)
- 女性職員の離職を防ぐために、配偶者が海外転勤する場合の対応策として、国家公務員に3年間の休職を認める制度を創設する方針を固めた (平成13年 人事院)
- 研究者の夫婦が同時にテニートラック事業に応募することを推奨し、男性研究者 (夫) がテニートラック教員として採用されなかった場合には、特任職員又は研究支援員のポストへの採用について考慮 (高知大学 若手TT)

- パートナーフェロー制度: 大学に赴任予定の教員のパートナーを特任教員として採用、同居しながら研究を継続 (弘前大学、モデル事業にて支援)
- 独自の研究員ポストHoMe (Research Posts For Partners of Hokkaido University Membership) を創設 (北海道大学)
- 優れた女性研究者の定着を目的として、就業上の理由により「両住まい」を余儀なくされた女性研究者への「両住まい手当」の支給 (岩手大学、国立大学法人岩手大学職員給与規則)
- 連携機関や近隣大学・研究機関の採用公募情報の集約と発信、公募情報のオンライン情報検索システムの構築 (静岡大学、補助金事業・拠点型プログラム)

外部資金に依存、継続できたりできなかったり! 雇用側のふところ、ぐあい次第

17

### これからの“Dual Career”支援策の提案 自分の給与を持って異動できる制度

- 特別研究員 **Dual PD (DPD)** 制度の創設  
(学術振興会DPD制度、公募制、RPDのDual Career版)
- Dual Career** 支援ファンド (バーチャル研究所) の設立と受け入れ機関へのインセンティブ付与  
(学術振興会・JSTもしくは新規基金創設)
- 受け入れ側 (大学・企業・研究機関・地方自治体等々) に「受け入れマインド」を開発する必要  
**大学・研究機関・企業の生存戦略**として重要と考える  
Dual Career組を受け入れることが得策 → 当たり前となるように  
☞ アメリカの例・フランスの例

2014 Hisako Ohtsubo All Rights Reserved. 18

Dual-Career Academic Couples: What Universities Need to Know  
Londa Schiebinger, Andrea Davies Henderson, Shannon K Gilmartin  
Clayman Institute, Stanford University, 2008

大学の生存戦略としてのDual Career Couples Hiring

9000 full time faculty at 13 US research universities  
(約30,000のfull time faculty 呼びかけ、9,000人が応じた)  
36%のパートナーが研究者, 36%が非研究者

Support for dual careers opens another avenue by which universities can compete for the best and brightest.

New hiring practices are needed to support a diverse professoriate — and one of these practices is couple hiring.

・優れた人材を確保するよい手段  
・女性の多様性をたもつよい手段  
・女性をkeepする優れた方法

U.S. universities are in the midst of a major transition in hiring practices. Couples comprise a significant proportion of the academic workforce, and couple hiring, when done properly, can support important institutional objectives.

<http://gender.stanford.edu/sites/default/files/DualCareerFinal0.pdf> 19

### Policy Recommendation

1. Develop a dual-career academic couple hiring protocol. (ルールの文書化)
2. Think as the University as an intellectual and corporate whole.
3. Use dual hiring to increase gender equality. (1st hireが女性一多様性up)
4. Budget funds for dual-hiring. (優秀なカップルを逃がさないための予算化)
5. Communicate with faculty. (その都度、その都度の判断が重要)
6. Make the partner issue easier to raise. (切り出すtimingが難しい。公募要領等で公開)
7. Interview potential partner hires. (パートナーのインタビューもするべき)
8. Negotiate partners positions fully up front. (交渉内容の文書化が重要)
9. Collaborate with neighboring institutions. (近隣とネットワークをつくる)
10. Develop dual-career program. (優れたコーディネーターが必要)
11. Evaluate dual-career program. (プログラムの評価をきちんとする)

2014 Hisako Ohtsubo All Rights Reserved. 20

### 大学に“窓口・支援システム・採用システム”が出来ている

FIGURE 22: DUAL-CAREER PROGRAMS ASSIST BOTH ACADEMIC AND NON-ACADEMIC PARTNERS

他大学の例

- Spousal Hire Program (UCBoulder)
- Partner Hiring Program Guidelines and Procedures (UCBerkeley)
- Dual Career Program (Michigan U)

選考過程は異なるが、どちらにも対応できるシステム

From "Dual-Career Academic Couples: What Universities Need to Know" by Londa Schiebinger et al., (2008) 21

### Stanfordの調査で興味深かったこと

- Couple Hiringの目的: Excellence, Diversity, Quality of Life (単にカップルをふやすのが目的ではなく、プロセスの確立が重要)
- 1970年代(3%) → → → 2000(13%)
- 行きたいところに行けない悩み・動きたいときに動けない悩み
- First Hireがパートナーの雇用話を切り出す場合が7割近い
- 上位職の候補者にはパートナーの雇用話を切り出す余裕あり
- 結局、研究者としてのQualityが一番重要
- Second-Hireも自分の状況をそこそこ満足している!?
- 何より、各大学がルールを決めて、可能な限りフェアにDual Career Coupleを雇用しようとしている点が良い

22

### 研究中断から柔軟な育児休業へ

■ 研究代表者の立場では:  
競争的資金で雇用されている研究員や支援員が増える中、「研究代表者が休業に入ると資金を全く執行できなくなる制度」では、研究代表の女性研究者は出産を法断することが非常に難しい。育児取得が法律で義務づけられている以上、現行の制度では、子供を産む選択をすることが、研究チームの研究員や支援員を解雇することと同義になってしまう。

■ 任期付研究者(契約期間3年間)の立場では:  
雇用されて1年以上経過しており、子が1歳になったときにも雇用される予定という要件(育児・休業介護法上)  
→1年目の11ヶ月目から2年目の4ヶ月目までに出産の必要 → 産み控え

■ 任期付研究者(単年度契約)の立場では:  
出産=離職になる可能性が非常に大(被雇用者)。同時に、資金的にも、時間的にも余裕のない雇用者側(PIも、この問題をどのように解決すればよいのかという悩み

男女共同参画学協会連絡会 賛同学協会 平成26年4月要望書付属資料(同年6月作成)より

### 育児休業取得者に対する対策の好事例(抜粋)

- 助教が出産する場合、支援教員(助教)を、休業期間を超えて3年程度雇用できる制度を整備(国立大学) → 代替要員のキャリア形成配慮(機関対応)
- 再任可の任期制教員の再任審査の際に、再任審査までの間に出産・育児休業をした場合、最長2年間特別任期を申請する制度を整備(国立大学) → テンユアクロックの延長(機関対応)
- 本人の研究停止期間中も動物飼育のためだけに研究補助者の雇用を継続する(さががけの例) → 復帰時のスムーズな研究継続(JSTの対応)
- 育児休業の分割取得 → 3分割して取得を可能にした(国立大学)(機関対応)
- 独自の育児休業制度を導入、契約期間3年間のうち、いつでも育児休業を取得できるようにした(独法研究機関・機関雇用の特別研究員)(機関対応)

男女共同参画学協会連絡会・提言委員会聞き取り調査より  
(2独法研究所・8国立大学・1私立大学)、平成26年6月

将来を見据えて:

- ◊ なお必要とされるトップのリーダーシップ
- ◊ これからの課題と期待

© 2013-2014 Hisako Ohtsubo All Rights Reserved

国の継続的支援と大学トップのリーダーシップは今後も絶対に必要!

トップダウンのリーダーシップがなくなった時にどうなるか  
→ UC Berkeleyの例 (UC-Berkeley; Angela Stacy教授の許可を得て掲載)

UC Berkeley における新規女性教員採用比率の変遷

| Year | Percent Women |
|------|---------------|
| 1984 | 32%           |
| 1985 | 30%           |
| 1986 | 28%           |
| 1987 | 27%           |
| 1988 | 26%           |
| 1989 | 25%           |
| 1990 | 24%           |
| 1991 | 23%           |
| 1992 | 22%           |
| 1993 | 21%           |
| 1994 | 20%           |
| 1995 | 21%           |
| 1996 | 22%           |
| 1997 | 23%           |
| 1998 | 24%           |
| 1999 | 25%           |
| 2000 | 26%           |
| 2001 | 27%           |
| 2002 | 28%           |
| 2003 | 29%           |
| 2004 | 28%           |
| 2005 | 29%           |
| 2006 | 30%           |
| 2007 | 31%           |
| 2008 | 32%           |

Source: Academic Personnel Records, UC Berkeley, 1984-2008.

トップのリーダーシップが重要! 放っておいては進まない。

UCB Angela Stacy教授の許可を得て掲載

将来を見据えて - これからの課題と期待 -

- なお必要とされるトップのリーダーシップ
- 上位職、特に理事職に女性を増やすことの緊急性
- 選ぶ方も選ばれる方もバイアスとバリアがあることを知る
  - 選ばれる側: 自分に対する過小評価を破棄すること
  - 選ぶ側: 研究歴の評価、推薦状の内容、学生から見た教員の評価等々、果たしてバイアスはないのか?
- 好事例や有効なプログラムを発信・共有する組織をつくる緊急性
  - 100大学のネットワークを有効に束ねる必要がある
- これまでの10年の女性研究者支援の蓄積をもとに、新しい科学の分野を起すことが必要。女性研究者支援事業を牽引する明確な理念・哲学が必要。理系の研究者が加わる必要がある。

数の持つ意味をもう一度考える

1. *One is not enough.* (紅一点では足りない)
2. *A remarkable Number of Women;*  
 “Three” seems to be the magic number.  
 ~学会や大学で女性が3人集まると “Remarkable!” やけに目立つ!  
 - 学会のオーガナイザーが女3人; 「彼女たち、男嫌いだね」  
 - 研究費のグループ会議に女性教授が3人: 「女性が多すぎるとは思いませんか?」  
 - 人事選考委員会の最終候補6人の内、女性が3人: 「女性のほうが多いですね」  
 (from The CHRONICLE of Higher Education, Jan. 2, 2013)
3. 組織を活性化させるには、その組織のマイノリティの占める割合が **30%は必要**である (カンター理論: 202030の理論的根拠、アメリカの経営学者ロザベス・モス・カンターによる)
4. **40% seems to be a good number.** (B. Rhode, 駐日欧州連合代表部公使参事官)
5. *Still less equal; Japan's government must stick by its promise to help women's careers to prosper.* (CSTP → 30% by 2016)  
 (from the Editorial, Nature, May 29, 2013)

© 2013-2014 Hisako Ohtsubo All Rights Reserved

OSAKA CITY UNIVERSITY  
大阪府立大学 平成27年度 女性研究者研究活動支援事業  
総括シンポジウム「つなげて、つながる創造力」  
平成27年12月9日(水)

# 女性研究者研究活動支援 —事業報告と今後の取組み—

大阪市立大学 副学長  
女性研究者支援室運営委員会委員長  
**宮野 道雄**

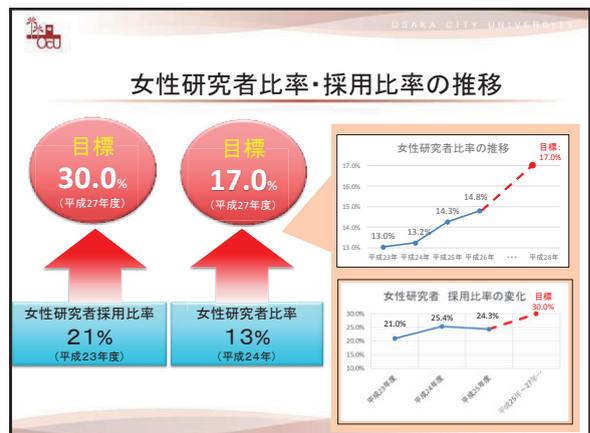
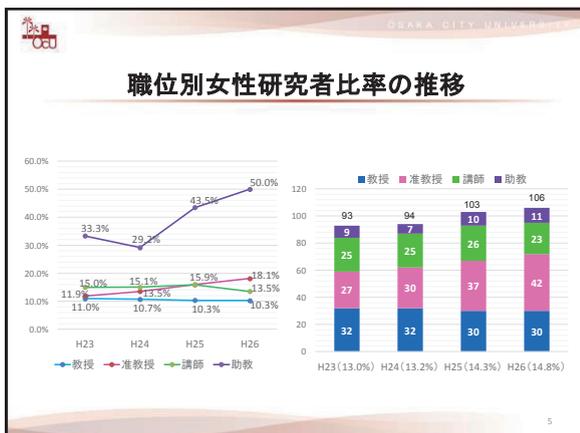
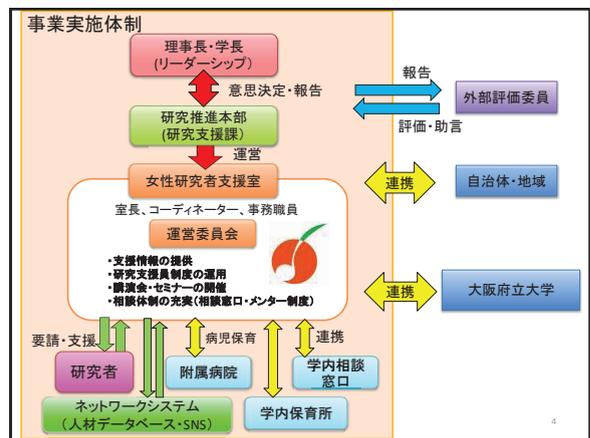
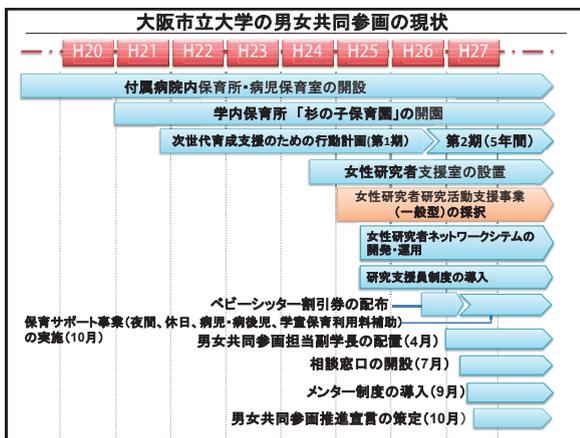
1

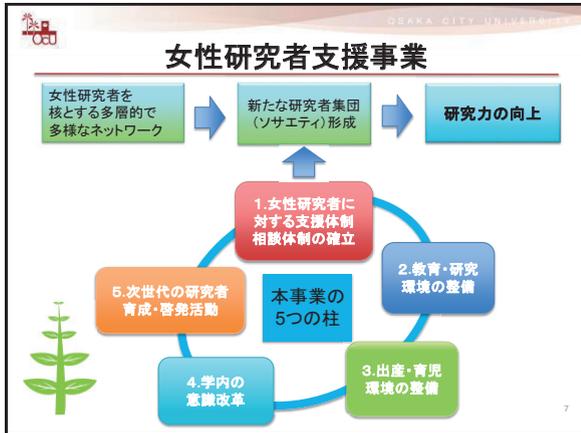
OSAKA CITY UNIVERSITY  
**■ 第二期中期計画**  
期間:平成24年4月1日～平成30年3月31日まで  
内容  
③戦略的研究経費の再構築や大学院教育の充実検討も踏まえ、長期的展望に立って、若手研究者の確保・育成のための制度について検討し、実施する。さらに、**女性研究者を取り巻く環境整備などを中心に、男女共同参画の視点を加えながら、より一層の取組強化を図る。**  
(大阪市立大学 第二期中期計画 6頁より)

## ■ 男女共同参画推進宣言

平成27年10月22日策定

2





- ## 1. 女性研究者に対する支援体制・相談体制の確立
- 女性研究者の採用・昇任へのインセンティブ経費(学長裁量経費)の付与(平成26年度)(H26年度:教授3件、准教授4件、講師3件)
  - 男女共同参画担当副学長の配置(平成27年4月)
  - 女性研究者のための相談窓口開設(平成27年7月)(11月末までの相談件数6件)
  - 女性教員限定公募の実施
  - 公募文書への「女性優先採用」の記載
  - メンター制度の創設(平成27年9月 メンター登録者11名)
  - 男女共同参画推進宣言の策定(平成27年10月)
  - 外部評価委員会の実施(平成26年12月、平成27年11月)

## 2. 教育・研究環境の整備

- 研究支援員制度  
平成26年度 女性研究者10名 研究支援員14名  
平成27年度 女性研究者9名 研究支援員11名
- 女性研究者ネットワークシステム運用  
人材データベース(研究支援員) 登録者40名  
SNS 登録者337名(平成27年11月末現在)  
コミュニティ 25グループ

## 3. 出産・育児環境の整備

- 学内保育所・病児保育室との連携・利用促進  
(「杉の子保育園」・附属病院内「カンナ保育所」「病児保育室たんぽぽ」)
- イベント・学会時の一時保育

杉の子保育園  
月極保育のべ87名、一時保育のべ84名  
※教員のみ(H.25.4～H.27.9)

- 保育サポート事業(夜間・休日・病児・病後児・学童保育利用料補助)
- 女性研究者支援室ホームページ「ワーク・ライフ・バランス推進支援」サイト設置

## 4. 学内の意識改革

### ①シンポジウム・セミナー(平成25年度～平成27年度)

|                                     |     |
|-------------------------------------|-----|
| a. シンポジウム                           | 2回  |
| b. トップフォーラム「女性の活躍と大学マネジメント」/管理職セミナー | 2回  |
| c. ロールモデルセミナー                       | 3回  |
| d. 研究者交流会                           | 11回 |
| e. スキルアップセミナー(研究倫理・科研費セミナー)         | 1回  |
| f. WLBワークショップ                       | 4回  |
| g. 相談員・メンター研修                       | 2回  |
| h. 研究科タイプアップセミナー                    | 3回  |
| i. ランチミーティング                        | 22回 |

**参加者合計**  
平成25年度 計212名  
平成26年度 計316名  
平成27年度 計1079名  
(理系女子学生の活動参加者も含む)

## 4. 学内の意識改革

### ②アンケート調査の実施 ③広報誌・報告書等の発行

平成25年度ワーク・ライフ・バランス等に關するアンケート調査報告  
平成26年度事業報告書(平成27年3月発行)  
女性研究者支援室だよりvol.3(平成27年3月発行)

5. 次世代育成の研究者育成・啓発活動

- 女性研究者表彰制度「岡村賞」の創設  
平成27年11月 第2回表彰式 表彰式  

- オープンキャンパス「理系女子学生による進路相談会/保護者説明会」の実施  
中高生・保護者 223名参加
- 理系女子学生による次世代育成・地域連携活動  
おりおの芝生まつり(遠里小野小学校) 小学生166名参加
- ロールモデルの提供  
(支援室ホームページに女性研究者のインタビュー掲載)
- ロールモデル集の発行  
理系女子学生による進路相談会  
おりおの芝生まつり(平成27年11月)  


波及効果

①新聞報道 3回

- ・朝日新聞(平成27年6月2日)
- ・読売新聞(平成27年6月19日)
- ・毎日新聞(平成27年6月22日)

②TV放送・報道 1回

NHK大阪放送局(平成27年7月)  
 研究支援員を利用している女性研者、研究支援員の実験、ランチ・ミーティングの様子などが、  
 ・7月10日のNHK大阪「ニュースほっと関西」  
 ・7月24日のNHK「おはよう関西」で放映された。

育休1年、子と喜びの絆  
高次文芸誌  
文科省キャリア・開発賞  
 経歴録掲載を記念  
仕事にも役立つ  
毎日新聞(H27.6.22)  
 朝刊24面 大阪  
  
女性研究支援室での取材の様子  


今後の取り組み

- ◆ 女性研究者の積極採用・昇任(女性研究者比率17%、採用比率30%の目標達成)
- ◆ 実施体制の強化
- ◆ 女性研究者の研究力向上支援・リーダー育成
- ◆ 女性研究者ネットワークシステム(研究支援員人材データベース、SNS)の活用促進
- ◆ 両立支援事業(保育サポート事業、相談窓口等)の利用拡大
- ◆ 大学・自治体・企業・NPOとの連携強化

ご清聴ありがとうございました。



大阪市立大学 女性研究者研究活動支援事業  
 総括シンポジウム 平成27年12月9日

## 女性研究者支援はダイバーシティの礎 ～大阪府立大学の取組みから～

### ダイバーシティ研究環境実現モデル

特色：異分野融合・産学連携での女性研究リーダー育成

女性研究者支援事業プログラムオフィサー  
 田間奈子



### 1. 女性研究者支援モデル育成事業 公立大学として、全国で初めて採択される

平成20年度科学技術振興調整費(平成20～24年度採択課題)

1 地域・産業界引揚  
 高度人材育成プログラム

2 地域の大学からナノ科学・  
 材料人材育成拠点プログラム

|              |                                |
|--------------|--------------------------------|
| ミッションスタートメント | テュアトラック女性研究者20%                |
| 支援方針         | 相談窓口、メンター制度の導入、マタニティー事由による任期延長 |
| 平成22年度在籍実績   | テュアトラック女性研究者 40%達成 (10名中4名)    |

多様な人材活用推進の基本方針(H22.2)、中期計画にダイバーシティと女性研究者支援を記載

平成22年度科学技術振興調整費(平成22～平成24年度)  
 「元気！活き生き女性研究者公立大学モデル」

大きなシナジー効果
大学改革の加速
公立大学モデルの確立

### 1-2. 支援実績(H22.6～H27.9、うちH25.4～自主事業)

研究と生活の両立のための環境整備
意識改革
研究者育成

|                     |                          |
|---------------------|--------------------------|
| 研究支援員の配置            | 配置教員のべ76人                |
| センター相談窓口            | 93件                      |
| 女性の健康相談・ミニセミナー      | 56件・375人                 |
| メンター制度              | メンター登録30人 相談件数2件         |
| ロールモデルセミナー          | 23回 1,621人               |
| サイエンスカフェ            | 19回 153人                 |
| キックオフ/総括シンポジウム      | キックオフ93人<br>総括シンポジウム167人 |
| 外部資金獲得セミナー          | 2回63人、満足度100%            |
| 科研費申請個別相談           | 2回15人                    |
| 英語論文作成セミナー          | 6回218人、満足度96.8%          |
| 理系女子院生チームIRIS(H23～) | 5期 のべ128人                |
| 子どもサイエンスカフェ(H23～)   | 37回 2,481人、満足度99%        |
| つばさ保育園(H23～H27.4時点) | 基本保育のべ20人<br>一時保育登録のべ16人 |

男女共同参画宣言(H25.5)

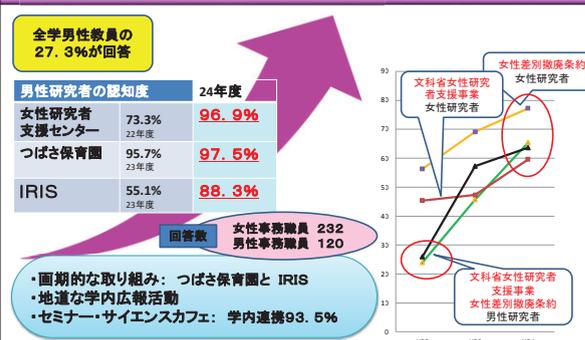
### 1-3. 意識改革

全学男性教員の27.3%が回答

|             |                      |
|-------------|----------------------|
| 男性研究者の認知度   | 24年度                 |
| 女性研究者支援センター | 73.3% (22年度) → 96.9% |
| つばさ保育園      | 95.7% (23年度) → 97.5% |
| IRIS        | 55.1% (23年度) → 88.3% |

回答数 女性事務職員 232 男性事務職員 120

- 画期的な取り組み：つばさ保育園と IRIS
- 地道な学内広報活動
- セミナー・サイエンスカフェ：学内連携93.5%



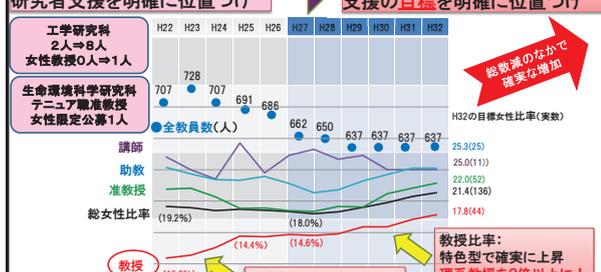
### 1-4. 課題および 2-1. ダイバーシティ実現のための目標設定

現中期計画・目標  
 ダイバーシティの一環として女性研究者支援を明確に位置づけ

H29年度～次期中期計画・目標  
 採用比率30%など、女性研究者支援の目標を明確に位置づけ

総数満のなかで 顕著な増加

|                             |                                    |
|-----------------------------|------------------------------------|
| 工学研究科<br>2人⇒8人<br>女性教授0人⇒1人 | 生命環境科学研究所<br>テュアラック准教授<br>女性限定公募1人 |
|-----------------------------|------------------------------------|



教授比率：特色型で確実に上昇  
 理系教授を2倍以上に！  
 H27:3人⇒H32:7人

### 2-2. 上位職登用に関する取組み

#### ①人事委員会による統括的人事計画

- 教員定数の管理は、全学で理事長が決定
- 昇任人事は、全学の方針に基づき人事委員会が決定

#### ②ダイバーシティ研究環境研究所

21世紀科学研究機構第2群 (戦略的研究課題のため学長が指定)

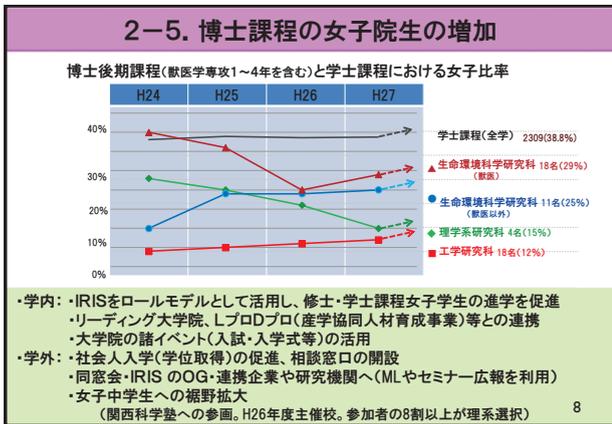
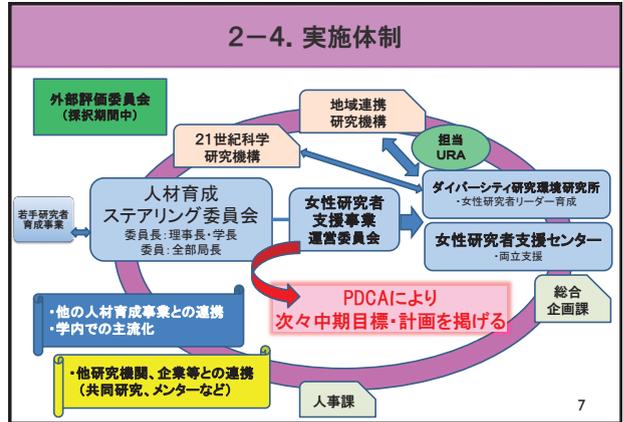
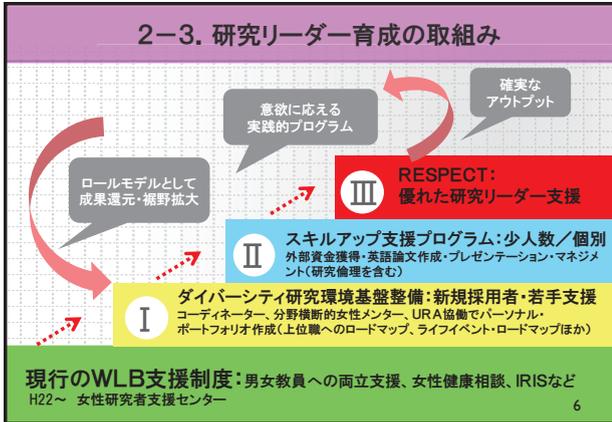
- 上位職への研究支援員配置
- コーディネーター、メンター、URAによるキャリア支援
- スキルアップ支援・RESPECTでの研究力強化



#### ③ダイバーシティ研究環境整備費

- 自主経費による部局インセンティブ

パーソナル・ポートフォリオ(案)



### 本学女性教員・院生の躍進

女性研究者支援センター [www.osakafu-u.ac.jp/genki/](http://www.osakafu-u.ac.jp/genki/)

科研費審査委員表彰(平成26年度)受賞!

2015 第8回 資生堂 女性研究者サイエンスグラント受賞!

文部科学大臣表彰・若手科学者賞(平成26年度)受賞!

ご清聴 有難うございました

大阪府立大学  
OSAKA PREFECTURE UNIVERSITY



### ■会社概要

人間愛……私たちの根本哲学

**積水ハウス株式会社**  
大阪市北区大淀中1丁目1番88号  
梅田スカイビルタワーイースト

設立年月日 1960年8月1日

資本金 1,977億1620万円 (平成27年1月31日現在)

売上高 1兆9,127億2,100万円 (平成27年1月31日現在)

営業利益 1,465億9,500万円 (平成27年1月31日現在)

累積  
建築戸数 2,236,414戸 (平成27年1月31日現在)

従業員数 22,913人(連結)  
13,625人(単体) (平成27年1月31日現在)

「人材サステナビリティ宣言」(2006年3月発表)  
・女性の活躍推進  
・多様な人材の活躍  
・多様な働き方 ワークライフバランス

**事業ドメインを“住”に特化した成長戦略を展開**

積水ハウスグループの事業ドメインは、住、住の周辺、住の発展の3つの領域に特化しています。

住の周辺：賃貸型ビジネス、ストック型ビジネス、リフォーム事業、不動産ブローカー

住の発展：戸建住宅事業、賃貸住宅事業、分譲住宅事業、マンション事業、都市再開発事業

【住宅は社会課題の中心】

地球温暖化防止、エネルギー効率、健康寿命の延長、少子化、教育課題、安全・安心、高齢化

住宅が変われば社会が変わる

### 経営戦略としての女性活躍

事業特性(住宅)

- 女性の意志 60%～70%購買に影響
- ニーズの多様化 様々な暮らしの形
- 働く女性自身が顧客
- 建築系の学生の約40%が女性
- 2015年新入社員技術者の約37%が女性

企業姿勢

多様な顧客ニーズへの対応力強化  
⇒ **あらゆる職種・階層に多様な人材(女性)を**  
(営業、設計、現場監督、商品開発、サービス、マーケティングなど)

**ビジネスチャンスの拡大・企業価値向上**

### 女性活躍推進からダイバーシティ推進へ

積水ハウスグループダイバーシティの推進

2004年 労働者派遣法改正(派遣切り禁止)

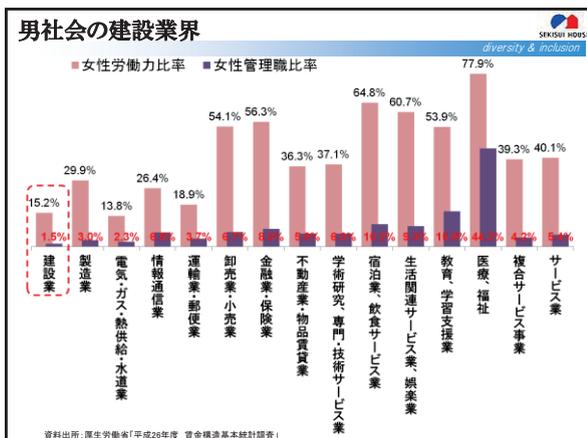
2005年 男女共同参画社会基本法施行(男女共同参画社会の実現)

2006年 人材サステナビリティ宣言(女性の活躍推進)

2014年 新たなステージへ(ダイバーシティ推進)

■東証・経産省  
なでしこ銘柄  
女性活躍推進に積極的に取り組み、成果を上げている企業

■自治体  
2014年度  
大阪市女性活躍  
リーダーシップカンパニー  
最優秀賞受賞



### ■女性技術者の活躍推進

2014年「女性技術者活躍推進委員会」設立→営業本部の技術職幹部が委員

①管理職、マネージャー、プロフェッショナルの育成

- 積水ハウス ウィメンズカレッジ (管理職候補者研修)選抜20名/年
- 主任育成計画(営業本部主体)
- チーフアーキテクト(設計)チーフエンジニア(監督)プラチナスペシャリスト(高齢者対応設計)

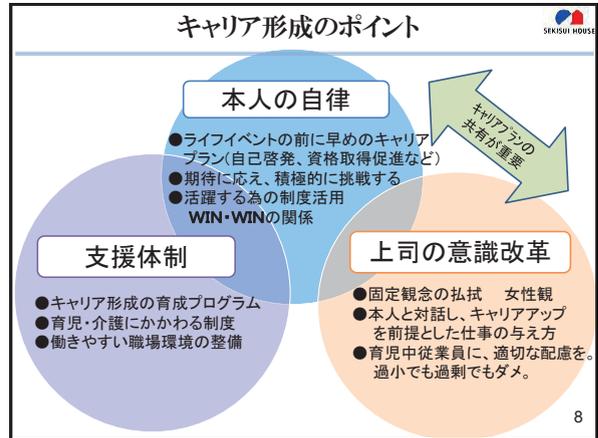
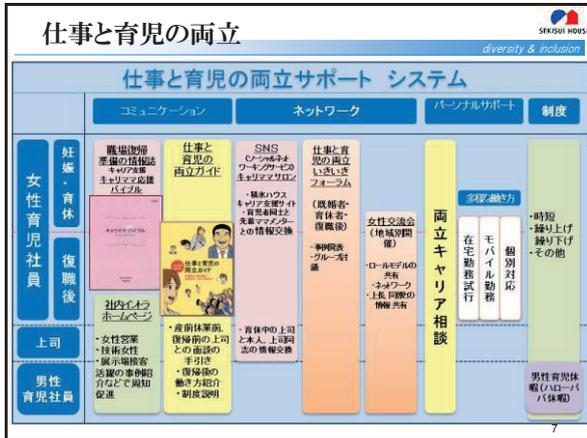
②職域の拡大

女性現場監督育成支援→女性現場監督交流会

③働き続ける環境づくり 両立支援

～復帰後も実施設計・現場監督

- 女性技術者社員交流会(営業本部主催)
- 在宅勤務の個別導入(育休復帰者・育休者)



### トップダウンによる推進

diversity & inclusion

＜営業職＞

- ① 全国女性営業交流会
- ② 女性営業推進委員会
- ③ 女性営業受け入れ店長へ研修

＜技術職＞

- ① 女性技術者活躍推進委員会
- ② 部署の意見抽出→委員会意見交換
- ③ 本部周知→施策立案

全国女性営業交流会

主任育成計画レポート アクションプラン策定

| 担当部署  | 実施予定 |
|-------|------|
| 人事部   | ◎    |
| 営業部   | ◎    |
| 技術部   | ◎    |
| 総務部   | ◎    |
| 経理部   | ◎    |
| 生産部   | ◎    |
| 品質部   | ◎    |
| 環境部   | ◎    |
| 安全衛生部 | ◎    |
| 労務部   | ◎    |
| その他   | ◎    |

